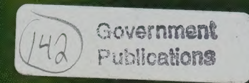

3 1761 11849975 5



Nº 75-511-XPF au catalogue



Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite

Sous la direction de Leroy O. Stone










Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : division d'analyse du travail non rémunére, Études analytiques, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-9752).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629
Renseignements concernant le Programme des services de dépôt	1 800 700-1033
Télécopieur pour le Programme des services de dépôt	1 800 889-9734
Renseignements par courriel	infostats@statcan.ca
Site Web	www.statcan.ca

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Le produit n° 75-511-XPF au catalogue est publié sous format électronique au prix de 65$CAN l'exemplaire. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.ca et de choisir la rubrique Nos produits et services.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136. Les normes de service sont aussi publiées dans le site www.statcan.ca sous À propos de Statistique Canada > Offrir des services aux Canadiens.



Statistique Canada

Division d'analyse du travail non rémunéré

Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite

Sous la direction de Leroy O. Stone

2006

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

Février 2006

N° 75-511-XPF au catalogue
ISBN 0-660-97115-1

Périodicité : hors-série

Ottawa

This publication is available in English upon request (catalogue no. 75-511-XPE).

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque et Archives Canada

Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite

Disponible aussi en anglais sous le titre : New frontiers of research on retirement.
Disponible aussi via Internet.
ISBN 0-660-97115-1 (papier)
ISBN 0-660-97118-6 (HTML)
ISBN 0-660-97117-8 (PDF)
CS75-511-XPF
CS75-511-XIF

1. Retraite – Canada. 2. Retraite – Aspect social -- Canada.
3. Retraite – Aspect économique – Canada.
4. Retraite – Canada – Statistiques. I. Stone, Leroy O.
II. Statistique Canada. Division de l'analyse du travail non rémunéré.
III. Titre : Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite.

HQ1063.2 C3 N4814 2006 306.3'8'0971
C2006-988021-2



Préface

La génération du baby-boom a transformé fondamentalement toutes les institutions sociales qu'elle a touchées au cours de son cycle de vie : la retraite ne fera pas exception. Toutes les personnes s'intéressant à l'évolution de la société canadienne s'attendent à ce que le passage de cette génération à la retraite engendre des ajustements institutionnels et culturels fondamentaux.

La nature des ajustements nécessaires est une question à laquelle de plus en plus les décideurs des grandes entreprises et les chercheurs canadiens seront confrontés dans les années à venir. Par cet ouvrage, nous voulons contribuer à procurer aux leaders et aux chercheurs les informations de base dont ils éprouveront le besoin à mesure qu'ils consacreront plus de temps et de ressources à l'examen des enjeux soulevés par la retraite.

Le contenu de l'ouvrage veut promouvoir plus de réflexion sur des aspects de la retraite que la littérature spécialisée n'a pas abordés suffisamment à ce jour — aspects qui réclameront une attention particulière dans le futur. En voici quelques-uns :

- les aspects sociaux du passage à la retraite d'un groupe important de la population adulte à une retraite susceptible de durer une génération entière : quelque 25 ans
- la retraite des femmes
- les dynamiques familiales et la retraite
- le passage à la retraite des personnes qui n'ont pas un profil de carrière conventionnel
- l'importance de l'activité productive non rémunérée chez les retraités
- la complexité croissante des trajectoires précédant l'abandon définitif du travail productif
- l'arrivée à la retraite de nouveaux groupes vulnérables et les changements dans l'ampleur relative des sous-groupes de cette population, suite aux modifications survenues dans les environnements économique et politique .

Pour mieux approfondir ces questions, nous laisserons de côté des thèmes plus habituels de la littérature sur la retraite : le rôle de la richesse et de son accroissement; l'influence des

programmes sociaux et des dispositifs d'accès à divers types de revenus au moment de la retraite; les conditions d'admission à une rente, les protections offertes par les régimes de retraite, l'évolution des régimes; et les effets sur la retraite du droit à des prestations d'invalidité ou d'assurance emploi.

Ce livre met en évidence l'apport de Statistique Canada à la production d'informations utiles au progrès des connaissances sur la retraite et les autres transitions de fin de vie. Depuis des décennies, sa section des pensions a produit des documents d'information largement utilisés. Plusieurs enquêtes ont également permis de développer des analyses pertinentes : notons en particulier l'Enquête sociale générale, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et, plus récemment, le début des travaux sur la construction de comptes satellites de pensions liés au système de comptes nationaux.

Les articles scientifiques contenus dans cet ouvrage s'appuient sur les données de Statistique Canada et contiennent d'importantes innovations tant sur le plan conceptuel qu'en matière de séries de données : ces articles illustrent tout le potentiel d'utilisation de ces données. Tout au long de ce travail, nous avons pu compter sur l'importante collaboration de l'Institut de la Statistique du Québec qui, pour l'occasion, a repris le rôle pivot qu'il avait occupé lors du « Nouvelles perspectives sur la retraite », de 2003.

J'espère que cet ouvrage sera d'une grande utilité pour plusieurs cohortes, présentes et futures, d'étudiants, d'enseignants, de chercheurs et d'analystes de politiques des secteurs privés comme publics. Je souhaite qu'il soit abondamment utilisé comme matériel pédagogique en classe et qu'il serve d'appui à l'élaboration de thèses de maîtrise ou de doctorat, ainsi qu'à la conception de stratégies et d'énoncés de politiques dans les secteurs privé et public au Canada. Je souhaite aussi que ces analyses où les réalités canadiennes occupent une place importante mais non exclusive puissent être utiles dans d'autres pays où les enjeux soulevés par l'institution sociale de la retraite s'imposent de plus en plus à l'attention des leaders et des élus.

Leroy O. Stone, 16 décembre 2005.

Au sujet des auteurs

Suzanne Asselin – Économiste à l'Institut de la statistique du Québec. Ses travaux portent sur la population active et ses caractéristiques, les travailleurs âgés et la retraite.

Bob Baldwin – Associé senior de Informetrica Ltd et professeur adjoint à la recherche à la School of Public Policy and Administration de Carleton University. Il a occupé jusqu'en 2005 un poste de direction aux Politiques sociales et économiques du Congrès du travail du Canada. Il est un directeur de PSP Investments et Il a été membre et président du Conseil consultatif du Régime de pensions du Canada.

Claude Castonguay a joué un rôle majeur dans la création du Régime des rentes et de la Caisse de dépôts et placements du Québec, ainsi que dans la définition de la législation des régimes privés et publics de pensions en vigueur. En tant que ministre des affaires sociales, il fut responsable de réformes en profondeur dans les systèmes de santé et de services sociaux du Québec. Il a récemment publié *Mémoires d'un révolutionnaire tranquille (2005).*

Angela Colantonio – Chaire de recherche Saunderson sur les lésions cérébrales acquises à l'Institut de réhabilitation de Toronto et professeure associée au département de thérapie occupationnelle à l'University of Toronto. Ses intérêts de recherche concernent les questions relatives aux parcours de vie des personnes âgées ou aux prises avec des incapacités neurologiques.

Nancy Conroy – Présidente du Groupe Conroy Inc. Également planificatrice professionnelle de retraites, elle est l'auteure des sites web *LifePlan* et *LifeScape*, ainsi que de l'ouvrage *The Retirement Literature: An Annotated Bibliography 2005* (9e édition). Elle donne des formations et des conférences en lien avec la retraite.

Nathalie Deschênes – Démographe à la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport au Gouvernement du Québec. Elle est titulaire d'une maîtrise en démographie de l'Université de Montréal.

Hervé Gauthier – Démographe à l'Institut de la statistique du Québec, et co-auteur de *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain* (2004). Ses travaux récents visent à dresser le portrait des personnes âgées de demain.

Alexandre Genest – Démographe et analyste de politiques publiques à Développement Social Canada, et co-auteur de «Comment le flux de cohortes aide à déterminer les effets du vieillissement de la population « dans *Succession de cohortes et conséquences du vieillissement de la population* (1999).

Anne-Marie Guillemard – Professeure de sociologie avec chaire nationale de recherche à l'Université Sorbonne, membre de l'Académie Européenne des Sciences, du Haut Conseil de la Population et de la Famille, et des comités de rédaction de la Revue Française de Sociologie, Ageing and Society, et Retraite et Société. Elle est l'auteur de *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement* (2003), et co-rédactrice du livre *The changing face of welfare (2005)*.

Yaohua He – Associée scientifique au Outcomes and Population Health Unit de l'Institut de recherché de Toronto Western Hospital. Elle détient une maîtrise du département des sciences de la rehabilitation de l'University of Toronto. Elle travaille actuellement comme biostatisticienne en solution de réhabilitation à Toronto Western Hospital.

Marc Lamontagne – Partenaire dans une firme de planification financière Ryan Lamontagne Inc. Il a déjà occupé le poste de président de l'Association canadienne des planificateurs financiers, section Ottawa. Il est actuellement membre de la faculté de Canadian Academy of Senior Advisors, ambassadeur de CFP™ Brand, et auteur de publications.

Jacques Légaré – Professeur émérite à l'Université de Montréal, où il a été directeur du Département de démographie pendant 16 ans. Ancien boursier Killam, il est membre de la Société Royale du Canada et depuis juin 2004 Président du groupe de réflexion Le Pont entre les générations. Ses publications incluent *Âge, générations et contrat social. L'État-providence face aux changements démographiques* (avec Jacques Véron et Sophie Pennec 2004).

Jinyan Li – Professeure associée à Osgoode Hall Law School de l'Université York et chercheure senior au Taxation Law and Policy Research Institute, à Monash University, Melbourne, Australie. Ses nombreuses publications portent sur les politiques et le droit fiscal. Actuellement, sa recherche est concentrée sur les questions dans le champ de pensions et au sujet de la mobilité des travailleurs sophistiqués.

Lynn McDonald – Professeure et directrice de l'institut Life Course and Aging, à l'University of Toronto. Elle a été directrice du conseil d'administration du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, puis éditrice de la politique et la pratique du *Canadian Journal on Aging.* En 2002, elle a été récipiendaire de la médaille du Jubilé d'or de la Gouverneure générale, prix qui souligne l'importance de sa contribution à la gérontologie canadienne.

Victor W. Marshall – Professeur de sociologie et directeur de l'Institut sur le vieillissement de l'University of North Carolina à Chapel Hill. Il a récemment été co-éditeur de deux ouvrages: *Restructuring Work and the Life Course* (2001), et *Social Dynamics of the Life Course* (2003). Ses recherches actuelles portent sur le vieillissement de la main-d'oeuvre des T.I. (le projet WANE) et des libraires.

Long Mo est chercheur postdoctoral au département de démographie de l'Université de Montréal. Nommé professeur adjoint en Chine en 1992, il a ensuite réalisé ses stages de recherche à l'Institut national d'études démographiques (1994 à 1995, Paris) et à Statistique Canada (2002 à 2004, Ottawa).

Patricia Moloney – Présidente de Next..., cabinet privé axé sur les changements tardifs de carrière, la planification de retraite et la prise en charge de la succession d'entreprises, dans le grand Toronto. Professeure dans des établissements post-secondaires, elle siège également comme membre de Association canadienne pour la préparation à la retraite (CAPP) dans un comité développant la certification de planificateurs pré-retraite.

John Myles – Chaire de recherche du Canada et professeur de sociologie à l'University of Toronto et chercheur invité à Statistique Canada. De 1992 à 1995, il a été directeur du Pepper Institute on Aging and Public Policy. Ses publications incluent *Relations of Ruling: Class and Gender in Postindustrial Societies* (avec Wallace Clement), récipiendaire en 1995 du prix Innis récompensant le meilleur ouvrage de science sociale au Canada.

Hasheem Nouroz – Analyste sénior à Statistique Canada. Elle a travaillé comme économiste senior au National Institute of Public Finance and Policy à New Delhi, et comme chercheure post-doctorale au Rotman School of Management, à l'University of Toronto. Elle a publié en 2001 *Protection in the Indian Manufacturing Sector*.

Gilles Paquet – Professeur émérite à l'Université d'Ottawa, il a été Président de la SRC – Les académies des arts, des lettres et des sciences du Canada (2003-2005). Il a publié un grand nombre de textes tant dans des revues académiques que dans des revues à grand tirage et a été un journaliste provocateur dans les médias depuis 25 ans. Il a été élu Membre de l'Ordre du Canada en 1992. Il faisait partie de l'équipe du Sénateur David Croll qui a préparé le rapport du Comité spécial du Sénat sur le vieillissement en 1966.

Agnès Pitrou – Directrice de recherches au Centre National de la Recherche Scientifique, Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST), Aix en Provence, France. Docteur en Sociologie, spécialiste de sociologie de la famille et des politiques sociales, elle est l'auteur de plusieurs ouvrages, dont *Les solidarités familiales* (1992, et *Politiques familiales : approches sociologiques* (1994). Elle a été professeure invitée à Université de Montréal et Université Laval.

Bali Ram – Conseiller senior à la recherche pour la division Démographie de Statistique Canada et professeur adjoint à la recherche au département de sociologie et anthropologie de Carleton University. Ses ouvrages incluent la monographie *New Trends in the Family* publiée par Statistique Canada (1990).

Harpreet Kaur Randhawa – Assistante en Recherche à Statistique Canada. Elle détient un B.A. en Sciences Informatiques et une Mineure en Mathématiques à Carleton University.

Martin Rein – Professeur au Department of Urban Studies and Planning, Massachusetts Institute of Technology du Massachusetts. Ses publications récentes comptent *Rethinking the Welfare State: The Political Economy of Pension Reform* (avec Winfried Schmahel, *2004), One Model or More* (2006), et *The Social Service Labor Market*. (avec Bob Lehrman, 2006) . Il est également co-éditeur du livre *Oxford University Press Handbook on the Field of Public Policy* (2006).

Grant Schellenberg – Analyste senior à la Division de la statistique sociale et autochtone de Statistique Canada, et l'auteur *Road to Retirement (1996)*. Ses recherches portent sur le marché du travail. Il a récemment été directeur du programme de recherche sur la retraite au Canada. La retraite, l'immigration et les caractéristiques et expériences des travailleurs âgés ont fait l'objet de ses publications récentes.

Leroy Stone – Directeur général associé (études analytiques) de Statistique Canada, et professeur associé au département de démographie de l'Université de Montréal. Ses livres incluent *Succession de cohortes et conséquences du vieillissement de la population, une analyse internationale (1999*). Il est l'ancien Président de la Société de la population canadienne et membre du Conseil d'administration du Population Association of America.

Maximiliane E. Szinovacz – Professeure et directrice de l'Institut gérontologique à l'University of Massachusetts à Boston. Elle a été éditrice d'ouvrages portant sur les femmes et la retraite, et sur les familles et la retraite. Ses articles ont été publiés dans *Journal of Gerontology: Social and Psychological Sciences*, *The Gerontologist*, *Research on Aging*, *the Journal of Marriage* et *Family and Family Issues*.

David Thacher – Professeur associé au Public Policy and Urban Planning de l'University of Michigan. Ses articles ont été publiés dans *Law and Society Review*, *The American Journal of Sociology*, *Governance*, et *The Journal of Criminal Law and Criminology.*

Monica Townson – Présidente de Monica Townson Associates, entreprise indépendante de consultation économique dont la spécialité est la recherche en politiques publiques. Elle est l'auteure de plusieurs ouvrages sur les pensions et la retraite, et sur la situation économique des femmes. Dernièrement, elle a publié *Growing Older, Working Longer: The New Face of Retirement* (2006). Elle a été membre du Conseil consultatif du Régime de pensions du Canada et a travaillé onze ans au Commission des régimes de retraite de l'Ontario.

Martin Turcotte – Chercheur à la Division de la statistique sociale et autochtone de Statistique Canada. Il s'est récemment penché sur le vieillissement et sur le capital social des aires rurales et urbaines. Il a obtenu son doctorat en Études urbaines de l'Institut National de la Recherche Scientifique de Montréal.

Remerciements

Ce projet n'aurait pu arriver à bon port sans le travail énorme de toute une équipe. D'abord, il faut mentionner les autres membres du groupe responsable de la planification des diverses sections de l'ouvrage (Hervé Gauthier, Lynn McDonald, Gilles Paquet et Monica Townson). Ils méritent des remerciements particuliers pour leur travail de communication avec les auteurs et leur participation au processus de révision.

Ensuite, je dois aussi remercier chaleureusement tous les auteurs qui, non seulement ont consacré du temps et des ressources considérables à mettre au point la première version de leur texte, mais ont aussi accepté de retravailler leur texte à la suite des commentaires des évaluateurs, et ont réagi gracieusement aux diverses requêtes qui leur sont arrivées au moment de la finalisation du manuscrit. Plusieurs auteurs ont également pris part au travail dans les étapes mentionnées ci-après.

Les contributions qui suivent sont regroupées par familles de tâches. Certaines personnes ont contribué de plus d'une manière à nos travaux : leurs noms sont présentés en ordre alphabétique, sous la rubrique où leur travail a été plus particulièrement important.

- Stratégie générale de développement et de planification : Carien Jutting, Jacques Légaré, Barry MacPherson, Lynn McDonald, Victor Marshall, Hasheem Nouroz, Lilian Zimmerman;
- Collaboration et soutien statistiques : Pierre-Olivier Ménard, Edward Ng, Harpreet Kaur Randhawa, Adam Wronski, Jacques Ouellet, et d'autres membres du personnel de la Division des statistiques sur le revenu de Statistique Canada;
- Évaluation par les pairs : Don Bruce, Kevin Cahill, Stéphane Crespo, Thomas Crossley, Margaret Denton, Janet Fast, Murray Gendell, Costa Kapsalis, Kevin Kinsella, Georges Langis, Barry McPherson, Brigitte Neumann, Niyonagira Innocent, Louise Plouffe, Bruno Rainville, Rein Selles, Andrew Sharp, Nancy Zukewich;

- Préparation du manuscrit : Johanne Archambault, Alana Chalmers, Kerry Chalmers, Amélie Gagnon, Karen Gray, Mohamed Hassan, Lucie Lachance, Ginette Lavoie, André Lux, Patti Moloney, Susan Murphy, Ann Poole, Gabrielle Richard, personnel du Bureau de la traduction;
- Processus de publication : Johanne Beauseigle, Louise Demers, Jennifer Pfitzer, Rachel Penkar, David Roy, Gail Young;
- Revue institutionnelle et agrément par les instances supérieures : Philip Smith;
- Soutien administratif : Robert Bourbeau, Diane LaFrance et Dave Major.

Si j'ai accidentellement oublié de remercier quelqu'un, on voudra bien m'en excuser.

Leroy O. Stone

Table de matières

***Thème 2.** Famille et genre: deux dimensions des changements majeurs dans les perspectives théoriques et analytiques sur le comportement lié à la retraite*

Liste des graphiques

Liste des figures

Liste des tableaux

Points saillants

Thème 1 : Forces systémiques en train de définir un nouvel ordre du jour pour les réformes dans les politiques et pratiques institutionnelles

- Les baby-boomers sont susceptibles d'arriver à la retraite avec des pensions moins élevées et moins stables que par le passé. La nécessité de suppléer à ces pensions constituera pour plusieurs un motif suffisant pour maintenir un certain nombre d'activités rémunératrices après la retraite.

- Il existe au Canada un facteur susceptible d'atténuer quelque peu l'acuité du problème que présente pour le gouvernement le financement de nos programmes de protection sociale. En effet, depuis plusieurs années, le gouvernement était privé de revenus suite aux réductions d'impôts octroyées aux employeurs et aux travailleurs qui épargnaient en vue de leur retraite. Avec l'arrivée massive des nouveaux retraités dont les pensions seront imposables, cette dépense fiscale va se transformer en revenus de plus en plus significatifs.

- La retraite représente un contrat tacite entre les générations. Ce contrat repose sur le principe d'une division du cycle de vie en trois périodes. La première phase où les jeunes sont formés ; la seconde où les adultes et les jeunes adultes travaillent ; la troisième où les travailleurs âgés ont droit à la retraite. Cependant, nous sommes entrés dans une société du savoir où ce modèle d'organisation sociale des âges et des temps est remis en cause face aux accroissements respectifs de la mobilité et de la longévité.

- Si les quinquagénaires japonais ou suédois restent sur le marché du travail jusqu'à un âge avancé, il n'en est pas de même pour les travailleurs des pays d'Europe continentale. Ainsi, il semble qu'à un même âge chronologique, les salariés font l'objet d'appréciations très différenciées selon les pays. Donc, il ne faut pas présumer que la dépréciation de la valeur du salarié âgé est une norme naturelle. Il faut l'interpréter comme un fait de culture.

- Les arrangements par lesquels chaque entité politique construit une culture des âges qui tend à configurer les trajectoires professionnelles associés au vieillissement peuvent être regroupés en quatre catégories:

    Type 1, marginalisation/relégation. Cette configuration est bien illustrée par les pays d'Europe continentale et par la France en particulier. Elle combine une indemnisation généreuse du risque d'absence de travail pour les salariés âgés avec une quasi-absence d'instruments d'intégration ou de réintégration dans l'emploi pour ces salariés, et elle met avant tout en œuvre une logique de compensation financière de la perte d'emploi pour les salariés d'âge Avancé.

    Type 2, intégration/réintégration sur le marché du travail. Cette configuration évoque le régime scandinave de protection sociale, où l'indemnisation généreuse du risque d'absence de travail en seconde moitié de carrière est étroitement liée à la mobilisation d'une politique active de l'emploi. Il vise à faire du salarié âgé la cible d'interventions de réhabilitation et de réintégration dans l'emploi afin de respecter son droit au travail.

    Type 3, maintien sur le marché du travail. Voilà qui évoque le cas du Japon. Il se différencie du type 2 en ce qu'il n'offre que peu de possibilités d'indemnisation d'une sortie anticipée du marché du travail. Le devoir d'activité du salarié âgé n'est pas contrebalancé par un droit à l'indemnisation. Il n'y a pas, pour le salarié japonais, d'issue autre que le vieillissement actif, considéré comme souhaitable pour l'individu comme pour la société.

    Type 4, rejet/maintien. Voilà qui combine des prestations limitées en matière de couverture des risques d'absence de travail et peu d'instruments d'intégration sur le marché du travail. Dans ce type, la plus large part de la régulation est laissée au marché. La conjoncture du marché du travail décidera entre des trajectoires de rejet du marché du travail pour les actifs vieillissants ou, au contraire, des trajectoires

de maintien en cas de pénurie de main-d'œuvre. Ces parcours résulteront directement du jeu de l'offre et de la demande de travail sur le marché. Les cas américains ou britanniques sont assez illustratifs de cette configuration.

• Les systèmes de sécurité sociale en vigueur dans les économies industrielles matures mettent de l'avant trois valeurs de base : le bien-être économique des retraités, la productivité des entreprises et l'auto développement des individus. La façon classique de gérer les inévitables conflits parmi ces valeurs consiste à appliquer l'art de la séparation — chacune des valeurs précédemment décrite étant associée à différents « piliers » institutionnels. Éventuellement, l'art de la séparation cède sa place à un modèle d'interactions entre ces institutions. Intervient ici la notion de « tissage de liens », définie comme l'influence des décisions de répartition prises dans une institution sur celles d'autres institutions. (Dans le contexte de la sécurité sociale, ces « décisions de répartition » déterminent qui a droit à des prestations et quel montant peut être reçu des deux institutions). Cependant, un brouillage peut causer l'effondrement de l'art de la séparation : un système devient alors confus s'il y a une baisse de l'engagement de chaque institution à une série de principes particuliers ou de valeurs.

• Le système canadien de pension présente un flou entre les piliers de pensions publiques et privées. Ces limites floues au Canada peuvent être observées au moins à deux égards : le financement, de même que les normes de couverture, de placement et de gestion des régimes de pension imposées par l'État. Si les limites sont floues entre les piliers de pensions publiques et privées, c'est en raison du rôle accru des régimes de pension privés dans le système de retraite canadien et du déplacement vers des comptes individuels. Les limites sont aussi floues en ce qui a trait au placement des fonds du RPC. Les excédents générés par les cotisations plus élevées ont commencé à être investis dans une gamme plus large de titres, y compris des actions, et leur gestion a été confiée à un conseil indépendant, l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada.

- Une question toujours actuelle consiste à se demander si le vieillissement de la population canadienne au cours du prochain quart de siècle contribuera à créer les conditions nécessaires pour ramener l'âge minimal de la retraite à 65 ans. Les politiques gouvernementales font partie des solutions : les gouvernements peuvent appliquer deux stratégies. La première consiste à augmenter l'âge auquel les employés sont en droit de toucher des prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec — il faut présentement avoir 60 ans pour y avoir droit. La seconde consiste à élaborer de nouvelles stratégies pour réglementer l'âge auquel les travailleurs ont droit aux prestations provenant de leur régime de pension agréé ou de leur régime enregistré d'épargne-retraite. Cependant, au Canada, cela exige des ententes fédérales–provinciales. Il est difficile d'imaginer d'où pourrait émerger un nouveau consensus politique qui confirmerait un tel ordre du jour pour les discussions entre le fédéral et les provinces. À moins qu'un grand choc exogène, tel qu'un déclin économique de longue durée, l'impose, la perspective la plus probable est que les toutes les pressions en matière de changements proviendront du marché du travail : les employeurs réagissant à une baisse du nombre de jeunes travailleurs et souscrivant à un régime d'incitation qui améliore les conditions de travail des travailleurs âgés.

- Pour les économistes ou les décideurs qui ne prennent en compte que le déséquilibre redouté des fonds de retraite face à la montée du nombre des pensionnés, il faut prolonger la participation au travail productif dans un emploi rémunéré. Ainsi, ces travailleurs vieillissants pourront continuer à contribuer à la croissance, tout en retardant le moment où ils percevront leurs allocations de retraite. Toutefois, cette ligne de pensée est loin de faire l'unanimité parmi nos contemporains. En fait, transformer les diverses étapes du cycle de vie va avoir un impact sur de nombreux équilibres qui touchent la vie familiale, les activités amicales ou sociales, les tâches civiques, la culture ou le divertissement, le travail productif n'étant qu'une composante parmi tous ces usages possibles du temps. Cela ne pourra se faire qu'après examen des expériences de vie en particulier au plan de la vie personnelle et familiale, et au plan des participations sociales.

Thème 2 : Famille et genre: deux dimensions des changements majeurs dans les perspectives théoriques et analytiques sur le comportement lié à la retraite

- La vie des femmes est déjà caractérisée — et elle continuera de l'être — par de multiples transitions vers la vie active et hors de celle-ci, ce qui comporte l'occupation de plus d'un emploi (habituellement un emploi occasionnel ou atypique) et le confinement professionnel dans le secteur féminisé de l'économie, où elles seront susceptibles de toucher des salaires moins élevés. Ces régimes de travail irréguliers ne cadrent aucunement avec la structure du système de pensions actuel, qui a été conçu pour répondre aux besoins des travailleurs de sexe masculin du dix-neuvième siècle, seuls soutiens d'une famille nombreuse. Le système de pensions actuel met l'accent sur la durée d'occupation d'un emploi dans une seule carrière professionnelle.

- L'argument de base veut que la « nouvelle » retraite *soit la retraite des femmes*. La retraite des femmes a toujours été différente de celle des hommes et elle continuera de l'être dans un avenir prévisible, malgré les arguments soutenant le contraire. L'observation s'applique à la génération du baby-boom et à la génération de femmes plus jeunes qui la suit. La transition vers la retraite chez les femmes et leur situation matérielle à la retraite sont le résultat direct des rapports de genre tels qu'ils s'articulent au travail et en situation familiale au cours de leur vie. Ces relations sont tempérées par les interactions de l'origine nationale, de la classe et de l'orientation sexuelle au cours d'une époque donnée de l'histoire.

- Les processus de transition vers la retraite dépendent des contextes interreliés des sphères professionnelles, matrimoniales et familiales définissant les expériences vécues par les personnes dans leurs différents rôles. Les statuts liés à la famille, les caractéristiques du conjoint, les activités, la qualité de la relation et les normes ou attitudes ont sur les transitions vers la retraite un effet direct (p. ex. les femmes ont tendance à devancer leur retraite si leurs maris ont pris leur retraite avant elles) ou indirect.

- Des recherches menées antérieurement donnent un aperçu des contextes familiaux qui ont un effet sur les décisions liées à la retraite, mais donnent peu d'information sur l'interaction entre les politiques et les contextes familiaux au sein des processus de transition vers la retraite. Les circonstances familiales chapeautant la retraite influenceront donc les activités et les relations familiales après celle-ci ainsi que ses conséquences, encore une fois dépendamment des politiques.

- Bon nombre de caractéristiques qu'on pourrait associer à une plus grande indépendance économique chez les femmes — occupation d'emplois professionnels ou associés à la gestion ; couverture par les pensions ; contribution principale au revenu du ménage — sont corrélées négativement aux attentes de retraite conjointe. Ces femmes sont plus susceptibles que les autres de choisir le moment de leur retraite indépendamment de leur conjoint. De plus, plusieurs caractéristiques associées aux attentes des femmes à propos de la retraite conjointe ne sont pas corrélées avec de telles attentes chez les hommes. Cette constatation rejoint l'hypothèse qui veut que les femmes et les hommes entrevoient différemment la retraite.

- Une cohorte de couples bien instruits, dont les deux conjoints travaillent et sont au sommet de l'échelle des revenus au Canada, est maintenant sur le point de faire une transition vers la retraite. De plus en plus, les couples canadiens doivent prendre deux décisions à propos de la retraite plutôt qu'une seule.

- La probabilité d'atteindre l'état de retraité serait plus élevée chez les femmes et ce, pour chaque année d'observation suivant l'année d'entrée en transition, et cette différence est statistiquement significative.

- Pour ce qui est des types de trajectoires empruntés, on remarque qu'environ les mêmes proportions d'hommes et de femmes ont connu une trajectoire de type involontaire (22 % et 20 % respectivement), mais qu'une plus grande proportion d'hommes que de femmes n'a pas complété cette trajectoire avant la fin de la période d'observation. Ceci semble vouloir confirmer une de nos hypothèses de départ, à savoir que les hommes sont

plus susceptibles de rester sur le marché du travail même après y avoir connu des événements qui pourraient avoir perturbé leur activité.

- Les résultats de l'analyse de régression démontrent que la retraite des femmes est vraiment différente de celle des hommes. On le constate dans la comparaison de la structure des paramètres estimés des modèles pour les deux sexes, où l'on rencontre d'importantes variations. Nous sommes donc d'avis que pour mieux comprendre la dynamique de la retraite des femmes, il faut éviter d'inclure les deux sexes dans un seul et même modèle.

Thème 3 : Diversité croissante des transitions typiques en fin de vie active

- Bien que la tendance générale voulant que les travailleurs autonomes prennent leur retraite tardivement soit bien connue, nous avons ajouté pour le Canada, une mesure du degré de différence entre les travailleurs autonomes et les employés rémunérés en ce qui concerne les probabilités de terminer une trajectoire peu de temps après avoir commencé la transition à la retraite, et la probabilité de se retrouver avec des trajectoires non terminées quatre ans après le début de la transition (On considère qu'une trajectoire est « terminée » dans la situation suivante. Pendant six mois consécutifs à la fin des six années d'observation, la personne était à l'extérieur du marché de travail et a touché une certaine forme de revenu de retraite). Au cours de l'analyse bidimensionnelle, nous avons estimé un écart minimum de 20 points de pourcentage entre les deux groupes, selon la concentration à l'une ou l'autre extrémité du spectre de vitesse de fin de trajectoire, où les observations se limitent aux personnes âgées entre 55 ans et 69 ans en 1996. Dans l'ensemble de l'échantillon composé de personnes âgées entre 45 ans et 69 ans, lorsque de nombreuses covariables connexes sont tenues constantes statistiquement, l'écart tombe à près de 10 points de pourcentage à la vitesse rapide de fin de la trajectoire à la retraite et à cinq points de pourcentage pour les trajectoires non terminées.

- Alors que près de 75 % des travailleurs autonomes ont des trajectoires de niveaux bas sur l'indice de flexibilité dans la transition à la retraite, la proportion pour les employés rémunérés tourne autour de 85 %. Le modèle de différences entre les deux catégories de travailleurs se reproduit dans l'analyse multivariée.

- L'indice de vulnérabilité porte principalement sur la perte d'emploi ou sur le changement involontaire de travail. Les employés rémunérés sont plus susceptibles que les travailleurs autonomes d'avoir des trajectoires de niveau élevé ou moyen dans l'indice d'exposition aux événements qui augmentent le risque de réduction du niveau de vie à la retraite (« l'indice de vulnérabilité »). L'écart de différences est important sans toutefois être grand. Cependant, les sous-groupes clés pour le sexe, l'âge et la scolarité répètent le modèle de différence susmentionné, et le modèle est aussi présent dans l'analyse multivariée.

- Vu que les incertitudes relatives au revenu à la retraite peuvent être particulièrement élevées chez les travailleurs autonomes (comparativement aux employés rémunérés), on s'attend à ce qu'ils soient davantage susceptibles de retourner sur le marché du travail après l'avoir quitté. C'est précisément ce que montrent nos données. Cependant, le sous-échantillon de personnes ayant quitté le marché de travail pendant un certain temps entre 1996 et 1997 est trop petit pour constituer une mesure fiable de l'ampleur de la différence entre les deux catégories de travailleurs.

- Pour ce qui est du modèle de vitesse à laquelle une trajectoire prend fin, si on s'intéresse aux personnes qui ont commencé leur transition à la retraite entre 1996 et 1997, il y a une nette distinction entre les personnes âgées de moins de 60 ans en 1996 et celles qui avaient au moins 60 ans. Chez ces dernières, les employés du secteur public étaient plus susceptibles que ceux du secteur privé d'avoir terminé leurs trajectoires avant la fin de 2001. Cependant, ce modèle est renversé pour les personnes âgées de 60 ans ou plus en 1996. Dans ce groupe, la vitesse à laquelle une trajectoire prend fin était plus lente pour les employés du secteur public. Ils avaient donc tendance à faire plus longtemps partie de la population active.

- Les employés du secteur public sont plus susceptibles que ceux du secteur privé de se retrouver au niveau élevé ou moyen de l'indice de flexibilité du processus de transition. Cependant, l'avantage des employés du secteur public se concentre dans les valeurs moyennes de l'indice puisque pour les valeurs élevées, les trajectoires des deux secteurs ont tendance à avoir des pourcentages similaires.

- L'indice d'exposition à des événements qui ont pour effet d'accroître le risque de réduction du niveau de vie démontre que les deux secteurs ont des niveaux très similaires de concentration au niveau bas, les deux se situant aux alentours de 85 % (Graphique 16.5). Les employés du secteur public ont une concentration légèrement plus forte au niveau élevé ou moyen (évalués ensemble). Cependant, cette légère divergence disparaît lorsque nous avons recours à l'échantillon beaucoup plus grand incluant toutes les personnes âgées de 50 ans ou plus en 1996.

- Une proportion substantielle de déterminants de la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin ne peut être affectée par l'environnement de travail ou par les politiques ministérielles. Cependant, une influence limitée ne signifie pas une influence nulle. Dans le contexte de la poursuite des politiques pertinentes, on peut poser les questions suivantes : « Jusqu'à quel point peut-on réussir à l'intérieur de la marge de possible influence? Et est-ce qu'une telle réussite en vaut la peine? »

- L'instabilité professionnelle tendait à augmenter au cours de la période de quatre ans couverte par l'analyse, car de plus en plus de personnes ont connu au moins une période sans travail. Les gens ont également été plus sujets à passer un nombre élevé de semaines hors de la population active, ce qui peut être attribuable au fait que certains membres de cette cohorte (formée de personnes de 45 à 64 ans) ont atteint l'âge traditionnel de la retraite durant l'étude ou à la fin de celle-ci, et se sont définitivement retirés du marché du travail.

- Le modèle de survie et le modèle EEG montrent qu'il y a une relation significative entre l'instabilité professionnelle et l'existence de problèmes de santé sérieux, même lorsqu'on tient compte de

l'âge, du sexe, du statut matrimonial, du niveau d'instruction et du revenu. Ces conclusions correspondent aux résultats de trois études, fondées sur différents fichiers de données.

Thème 4: Les nouveaux groupes à risque pour ce qui est du niveau de vie à la période de la retraite

- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi non conventionnel, ce qui influe grandement sur leur régime de retraite, leur capacité d'économiser, leur probabilité de souscrire à un régime de retraite en milieu de travail, ainsi que sur leur sécurité financière, au fur et à mesure qu'elles vieillissent. Par exemple, en 2003, alors que 47 % des travailleurs de 15 ans et plus au Canada étaient des femmes, elles représentaient aussi 54 % des travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel. En 2003, 40 % des femmes occupaient un emploi non conventionnel comparativement à 29 % des hommes.

- Étant donné le manque de régimes de retraite en milieu de travail et la difficulté à économiser en prévision de la retraite (parmi ceux et celles qui tendent à occuper un emploi non conventionnel), les programmes gouvernementaux de pensions sont particulièrement importants pour les personnes qui occupent un emploi non conventionnel rémunéré durant certaines périodes de travail. Pratiquement tous les travailleurs occasionnels toucheront des prestations liées aux gains provenant du RPC (ou du RRQ), mais les prestations mensuelles pourraient tenir compte de leurs périodes de faibles gains alors qu'ils occupaient un emploi rémunéré.

- L'essentiel des commentaires sur l'amélioration de la situation du revenu des personnes de 65 ans et plus en donne le crédit à la force du système de revenu de retraite. Or, on a tendance à passer sous silence l'importance de l'interaction du troisième pilier et des conditions économiques dans la création d'une situation positive absolue et relative des personnes âgées. Les taux élevés de rendement des actifs financiers au cours des années 1980 et 1990 ont constitué un avantage pour toutes les

parties du troisième pilier. Le rendement élevé des investissements au sein des régimes de retraite à prestations déterminées a facilement dépassé le taux prévu par les actuaires du régime lors du calcul des obligations du régime, mais les taux de rendement des actifs financiers ont baissé abruptement du milieu des années 2000 au début de l'année 2003. Les régimes de retraite en milieu de travail éprouvent maintenant des difficultés et les changements au sein des marchés financiers — qui ont entraîné la crise des prestations déterminées — ont aussi affecté les régimes à cotisations déterminées. Néanmoins, ce sont les cotisants aux régimes individuels plutôt que les employeurs qui ont soutenu tout le poids des répercussions sur les régimes à cotisations déterminées. Une proportion croissante des futures personnes âgées en verront leur revenu provenant du milieu de travail être plus directement vulnérable aux investissements à l'approche du moment de la retraite.

- De concert avec ces développements apparaît un déclin du pourcentage des travailleurs salariés qui souscrivent à l'un ou l'autre type de plan de retraite d'entreprise. Étant donné le rôle que jouent les pensions provenant du milieu de travail dans le système de revenu de retraite, leur contraction est moins susceptible de toucher les Canadiens âgés dont le revenu se situe sous les mesures de faible revenu que ceux ayant mentionné que leur niveau de vie était semblable à celui qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. Les quelques personnes qui sont en mesure de prendre une retraite confortable avant 65 ans seront aussi touchées.

- Dans les dernières études sur la diversification des sources de revenu, on s'est souvent limité à la recherche théorique ou qualitative. Dans le chapitre les auteurs ont élaboré un indice servant à mesurer cette diversification. Cet indice I sera utilisé dans le cadre d'une analyse quantitative des années comprises entre 1980 et 2002. Au fil des années, le travail, la famille, l'État et le marché ont tous joué un rôle dans la sécurité financière à la retraite. Cependant, l'importance relative de la contribution de ces différents éléments a changé. D'après les auteurs, les femmes âgées vivant seules, par exemple, dépendaient principalement des transferts gouvernementaux et des revenus de placement.

Maintenant, elles dépendent davantage du revenu de pension. Ce groupe a su tirer profit de la pleine maturité des systèmes de pension privés et publics pendant la période examinée. Cependant, bien que la diversification des sources de revenu des femmes âgées vivant seules se soit améliorée, le niveau de leur revenu est toujours beaucoup plus faible que celui de l'ensemble des Canadiens âgés.

- D'un autre côté, pour ce qui est des immigrants âgés, la diversification des sources de revenu se rapproche de celle de l'ensemble des personnes âgées. Le revenu d'emploi constituait la principale source de revenu des immigrants âgés pendant la période de 1980 à 2002 : ce groupe n'a pas bénéficié autant que les autres groupes de la pleine maturité des systèmes de pension publics et privés.

Chapitre 1. Introduction[1]

par
Leroy O. Stone

Caractéristiques de l'évolution de la retraite en tant qu'institution sociale

Les experts semblent affirmer de plus en plus souvent que l'institution sociale que nous appelons « retraite » subit d'importants changements que certains d'entre eux assimilent à une révolution tranquille, une sorte de mutation profonde. Ces changements se sont amorcés, semble-t-il, à l'époque de Ronald Reagan et de Margaret Thatcher, mais ils se sont intensifiés depuis, au point où nous devons réexaminer les notions traditionnelles de la retraite si nous voulons avoir une vue réaliste de ce que sera cette institution au XXIe siècle.

La réflexion proposée dans ce livre est organisée autour de quatre thèmes. Pour l'amorcer, il peut être intéressant de relever quelques aspects de l'évolution de la retraite depuis l'époque Reagan–Thatcher et de voir comment, depuis les années 1990, ces aspects ont ouvert de nouveaux horizons à la recherche sur la retraite.

Trois grandes caractéristiques de l'évolution récente de l'institution sociale de la retraite sont ses aspects systémique (préservation de notre système social grâce à diverses interventions collectives), organisationnel (institutions particulières, comme les grandes entreprises) et comportemental (familles et personnes).

---

1. Je remercie vivement les pairs réviseurs pour leurs contributions à améliorer les versions préliminaires de ce chapitre. Je suis très reconnaissant des commentaires de Murray Gendell et de tous les rédacteurs associés du livre. Je reste seul responsable des erreurs possibles et des opinions exprimées.

Évolution systémique

Dans les pays membres de l'OCDE, le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre [2], allié au cadre politique, a accru la pression exercée sur le Trésor public par le financement des régimes publics de retraite et de soins de santé. Les politiques qui ont des répercussions sur la retraite ont été adoptées à une époque où il convenait de faciliter le retrait massif et ordonné des travailleurs vieillissants de la population active à un âge précis, pour favoriser le renouvellement au sein des entreprises et réduire le chômage chez les jeunes. En conséquence, la présence des personnes âgées sur le marché du travail a diminué au fil des décennies. Ce fait, conjugué au vieillissement de la population enclenché par la baisse des taux de fécondité et intensifié par l'augmentation de la longévité, a mené à l'adoption d'un ensemble de politiques destinées aux personnes âgées, entraînant ainsi un changement d'ordre systémique. La dynamique qui a provoqué ce vaste réaménagement est fort bien décrite par l'OCDE (2001) et par le Projet canadien de recherche sur les politiques (2004) :

> Il se pourrait que le principal défi posé par le vieillissement d'une société soit de trouver un juste équilibre entre le temps consacré à l'activité rémunérée et le temps consacré à la retraite. […] Beaucoup de mesures sont destinées à rendre plus flexible et plus tardive la transition vers la retraite, en particulier pour les personnes qui souhaiteraient prendre leur retraite avant 65 ans (OCDE 2001 : 77 [traduction]).

Au Canada, un document de travail du projet intitulé « Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie » entrepris par le Projet de recherche sur les politiques avec le soutien du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) indique ceci :

> « Le projet repose sur l'hypothèse suivante : le fait de prolonger le temps consacré au travail, sans y être forcé, pourrait entraîner des gains économiques

---

2. « Vieillissement » désigne ici la progression du pourcentage de personnes âgées.

> et sociaux importants, notamment si l'on accorde une plus grande liberté de choix en ce qui concerne la répartition du temps au cours du cycle de vie ». (PRP 2004).

Ce point de vue est également exprimé dans le Rapport sur l'emploi dans le monde de 1999 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et dans les déclarations faites lors de l'Assemblée mondiale sur le vieillissement de 2002 et de la réunion interministérielle sur le vieillissement de 2002 qui a eu lieu à Bonn.

Les initiatives publiques dans ce domaine se sont concentrées sur des flux de prestations contrôlés ou réglementés par l'État. L'OCDE (2001) mentionne plusieurs de ces initiatives, dont des scénarios de retraite partielle en Suède, en Finlande, en Allemagne et au Japon. Ces scénarios permettent à un employé de réduire son nombre d'heures de travail et de recevoir simultanément des prestations partielles au titre d'un régime de pension.

Un grand mouvement de redéfinition des politiques de retraite se fait sentir aux États-Unis. Dans un exposé présenté en 2003 au symposium « Nouvelles perspectives sur la retraite », Quinn résume les changements : abolition de la retraite obligatoire, hausse de l'âge donnant droit aux prestations, élimination des dispositions du programme de sécurité sociale susceptibles d'éloigner les ayants droit du marché du travail, au profit d'un crédit pour retraite différée.

> En renonçant aux prestations de retraite pour continuer de travailler, on acquiert le droit à des prestations plus élevées au moment de la retraite. En outre, l'impôt sur les gains a été allégé, de sorte qu'il est maintenant possible de toucher des prestations plus élevées tout en exerçant une activité rémunérée. Après 65 ans, âge normal de la retraite, le revenu de cette activité n'est plus imposable et, quel qu'en soit le niveau, on a pleinement droit aux prestations de la sécurité sociale (Quinn 2003 [traduction]).

On trouvera dans le chapitre de Rein et Thacher d'autres commentaires sur ce sujet.

En Europe, certains pays ont pris des mesures en vue d'empêcher ou de restreindre considérablement le recours à certains « moyens d'accès à la retraite » basé sur les prestations d'invalidité et de chômage. L'OCDE (2001) donne une revue approfondie des initiatives récentes destinées à réduire l'accès à ces moyens tout en faisant valoir la possibilité pour les travailleurs âgés de demeurer actifs en ne s'engageant toutefois qu'à faire un nombre moindre d'heures de travail rémunéré par semaine.

Évolution organisationnelle

Sur le plan organisationnel, de nombreux signes témoignent de l'évolution de l'institution sociale de la retraite. Nous n'en mentionnerons que quelques-uns, à savoir :

- la dévaluation de l'ancienneté et la recherche de nouveaux moyens de retenir les bons employés sans offrir de régime de retraite dont les prestations à verser aux employés lorsqu'ils auront pris leur retraite représentent pour l'entreprise un engagement à très long terme;
- l'abandon des régimes de retraite à prestations déterminées et l'encouragement des mécanismes d'épargne personnelle en prévision de la retraite;
- la facilitation de l'adoption de divers régimes de travail non conventionnels afin de donner aux dirigeants des entreprises plus de souplesse dans la gestion de l'élément ressources humaines de la production;
- le ralentissement parallèle de la croissance de la proportion d'emplois offerts aux personnes qui souhaitent poursuivre une carrière conventionnelle au sein d'une seule organisation.

Quinn a souligné comme suit l'importance de l'abandon des régimes à prestations déterminées :

> « On a assisté à une transition spectaculaire des régimes à prestations déterminées aux régimes à cotisations déterminées. ... L'adoption de régimes à cotisations déterminées a éliminé bon nombre d'incitations à la retraite anticipée à un certain âge » [traduction] (Quinn 2003).

On note aussi un plus grand recours aux régimes à cotisations déterminées au Canada, mais cette transition est beaucoup plus lente (voir Morisette et Zhang 2004, et le chapitre de Baldwin plus loin).

Ces changements ont notamment pour effet de déplacer le fardeau de la planification nécessaire pour assurer un revenu de retraite adéquat. Ce fardeau auparavant pris en charge par diverses conventions collectives des secteurs public et privé incombe de plus en plus aux familles et aux personnes. Les chapitres du présent ouvrage rédigés par Baldwin, Castonguay, Li, Mo et al., Rein et Tacher, ainsi que Townson, exposent ces points de multiples façons.

Ces changements de nature organisationnelle reposent sur la notion selon laquelle les entreprises, même celles considérées comme ayant « une cote de solvabilité élevée », peuvent de moins en moins se permettre de faire à leurs employés des promesses qu'elles devront exécuter dans un délai qui dépasse les 5 à 10 prochaines années. En effet, dans le nouveau climat de concurrence internationale, leur propre survie ne peut être assurée pendant une plus longue période. Par conséquent, elles sont obligées de redéfinir le contrat social tacite entre un employeur et les nouveaux employés titulaires de postes d'une durée indéterminée.

Pour les familles et les individus, cette logique a des conséquences énormes : même les très jeunes ne peuvent pas prendre à la légère la planification financière de leur avenir, espérant trouver en temps voulu un emploi assorti d'un régime de retraite « généreux ». Il existe de bons employeurs, certes, et des employés jouissant d'un « généreux » régime de retraite parrainé par l'employeur. Cependant, la probabilité de les trouver dans un échantillon aléatoire diminue régulièrement, quoique à une vitesse variable selon les pays.

Évolution comportementale

Cet examen des évolutions systémiques et organisationnelles entourant la retraite nous porte à croire que le comportement des individus et des familles est également appelé

à évoluer. La meilleure mise en relief de la situation pourrait être la déclaration faite par un spécialiste de longue date des services de planification de la retraite à la conférence de 2005 de l'Association canadienne pour la préparation à la retraite (ACPR), selon laquelle un nombre de plus en plus élevé de ses clients rejettent la notion que la retraite est un concept utile, préférant imaginer un processus continu de transitions au cours de leur vie.

Au niveau macroéconomique, les faits objectifs associés à cette façon de penser prennent deux formes. L'une est l'augmentation systématique des taux de participation des personnes âgées au marché du travail dans plusieurs pays membres de l'OCDE (fait souligné dans le chapitre de Guillemard). La deuxième est l'accroissement de la proportion de personnes dont la transition vers la retraite comprend plusieurs mouvements entre divers postes et rôles sur le marché du travail, ainsi que dans le secteur à but non lucratif à titre de bénévoles officiels.

Un autre changement important de nature comportementale est la hausse marquée de la proportion de familles où les deux conjoints/partenaires ont indépendamment droit à un revenu de pension considérable. Par conséquent, la prise de décisions concernant la retraite devient de plus en plus une question de compromis entre les intérêts économiques distincts de deux personnes ou plus dont les vies sont interconnectées (voir le chapitre de Szinovacz). D'après l'Enquête sociale générale menée au Canada en 2002, une forte proportion de couples ont déclaré que leur planification de la retraite tient compte de l'activité économique de leur conjoint ou conjointe et des droits à pension connexes (voir le chapitre de Schellenberg). Ces observations rendent moins pertinent le modèle des sciences sociales reposant sur l'hypothèse que les décisions concernant la retraite sont prises par une seule personne, le plus souvent de sexe masculin, qui cherche à maximiser durant sa vie l'utilité de la consommation régie par des contraintes budgétaires. La pertinence croissante des variables au niveau familial influe également sur l'élaboration des politiques dans les entreprises et dans le secteur public.

Une conséquence connexe du nombre élevé de femmes parmi les bénéficiaires de prestations de retraite est que les spécialistes en sciences sociales sont forcés de tenir compte des caractéristiques particulières du déroulement de la vie

professionnelle des femmes lorsqu'ils réfléchissent à la retraite. La conception même de ce que signifie la « retraite » devrait maintenant prendre en compte le travail productif non rémunéré (voir Stone 2003 pour une discussion apparentée), parce que le sens qu'accordent les femmes à la retraite inclut souvent cette forme de travail, comme l'indique plus loin le chapitre de McDonald. En outre, il convient de réexaminer l'importance accordée, dans les travaux de recherche sur la retraite, aux personnes qui ont suivi ce que l'on peut appeler une trajectoire professionnelle conventionnelle en travaillant dans une seule organisation, pour se concentrer davantage sur celles qui n'ont pas eu ce genre de carrière, mais qui amorcent néanmoins une certaine forme de processus de retraite.

La révolution sous-jacente due à la longévité

Les formes de changements qui viennent d'être résumées sont assorties d'une profonde révolution démographique aux nombreuses origines. Cette révolution est la croissance régulière du nombre moyen d'années qu'il reste à vivre aux personnes qui atteignent l'âge de 65 ans. Un pourcentage important de ces personnes envisagent maintenant de demeurer en vie pendant au moins une autre génération, à moins que nous ne soyons tous anéantis dans un plus proche avenir par des catastrophes naturelles ou créées par l'homme. Cette longévité nouvelle est une menace pour les personnes incapables de protéger raisonnablement contre l'inflation les revenus qu'elles mettent de côté pour leur « départ à la retraite » (quelle qu'en soit la signification pour chaque personne).

D'autre part, les années de retraite sont souvent vécues en assez bonne santé, surtout avant l'âge de 85 ans. Elles représentent donc à la fois une chance et un défi, qui exigent de nous une réflexion et des actions collectives pour que le formidable capital humain que recèlent les personnes du troisième âge (Laslett 1989) soit utilisé au mieux. Les pays de l'OCDE qui ne relèveront pas ce défi et n'exploiteront pas cette « ressource » comme il se doit risquent de compromettre leur compétitivité sur la scène internationale.

Nouvelle optique de la retraite dans notre société

Les grands changements décrits ci-dessus qui affectent l'institution sociale de la retraite montrent que notre société doit repenser ses notions traditionnelles de la retraite et adopter une nouvelle optique. Certaines perspectives nouvelles sont reflétées dans les chapitres qui suivent, lesquels sont regroupés sous quatre grands thèmes : 1) les forces systémiques qui incitent à adopter un nouveau plan de réforme des politiques et pratiques institutionnelles concernant la retraite, 2) la famille et le genre en tant que variables de l'évolution des perspectives théoriques et analytiques du comportement lié à la retraite, 3) la diversité croissante des transitions vers la retraite et 4) les nouveaux groupes vulnérables en ce qui a trait au niveau de vie durant la retraite.

Pour chaque thème, un chapitre synoptique signé par le ou les éditeurs responsables amorce la réflexion. Le thème lui-même est présenté, ainsi que le traitement qu'en proposent les auteurs dans les chapitres subséquents. Nous invitons le lecteur à consulter les chapitres synoptiques rédigés par Gilles Paquet, Lynn McDonald, Hervé Gauthier et Suzanne Asselin, ainsi que Monica Townson s'il veut avoir d'emblée une idée précise de la structure et du contenu de l'ouvrage.

On a divisé le livre original en deux volumes, afin de réduire sa taille. Celui-ci est le premier. Dans le deuxième, nous avons mis toutes les annexes et certaines bibliographies. Il s'agit d'une documentation de plusieurs innovations de concepts, de données et même de méthodes qui forment une base importante des constatations exposées dans ce premier volume. Ainsi, le deuxième volume est un document qui cible des cohortes futures des statisticiens, chercheurs et étudiants. Toute référence à une annexe dans ce premier livre s'applique à un texte qui se trouve dans le deuxième.

Bibliographie

International Labour Organisation (ILO). 1999. *ILO Instruments*. Switzerland. http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/iloprog.htm

Laslett, Peter. 1989. *A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age*. London, UK. George Weidenfeld and Nicolson Limited.

Morisette, René et Xeulin Zhang. 2004. « Connaissance des régimes de retraite. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 5, 1, janvier : 12-19. Produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada.

OCDE 2001. *Vieillissement et revenues : Les resources des retraités dans 9 pays de l'OCDE*. 12, 1 : 1-180.

Projet de recherché sur les politiques. 2004. *Viellissement de la population et flexibilité du cycle de parcours de vie : Le rôle pivot de l'augmentation de choix dans la décision de la retraite*. Document de discussion. Ottawa.

Quinn, J.F. 2003. *Recent Changes in Labour Force Participation Rates at the Older Ages*. Document de référence du symposium « Nouvelles perspectives sur la retraite ». Statistique Canada, Ottawa. 5-6 septembre.

Stone, L.O. 2003. « Déterminants des trajectoires de transition à la retraite de toutes sortes de travail — une analyse empirique préliminaire. » Dans *Ages, générations et contrat social*. Jacques Véron, Sophie Pennec et Jacques Légaré (red's). Paris. INED.

United Nations (UN). 2002. *Report on the Second World Assembly on Ageing*. New York.

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). 2002. *Berlin Ministerial Declaration: A Society for all Ages in the UNECE Region*. Berlin. UNECE. 11-13 septembre. http://www.unece.org/ead/pau/age/berl/berl_list_docs.htm

Thème 1

Chapitre 2. Travail et retraite : un défi de gouvernance

par

Gilles Paquet

Les événements des dernières décennies ont transformé le visage du travail et de la retraite, et plusieurs pays de l'OCDE ont procédé à des révisions de leurs politiques touchant l'âge de la retraite et les créances et obligations reliées à cette étape de la vie.

Il y a cinquante ans, les conditions de travail étaient généralement difficiles, l'espérance de vie était d'environ 65 ans, et la retraite était perçue comme un retrait complet de la vie active pour une courte période de repos et de détente en fin de vie. Divers facteurs ont changé les règles du jeu : le passage à une économie fondée sur le savoir, dans laquelle le travail n'est pas nécessairement une activité physique pénible, l'amélioration des conditions de santé et une augmentation de plus de dix ans de l'espérance de vie, la chute brutale du taux de fécondité et le déclin de la taille de la cohorte de remplacement.

Les personnes qui atteignent l'âge traditionnel de la retraite ont maintenant toute une vie devant eux, et elles consommeront une grande quantité de services de soutien de toute sorte. Or, elles ne sont pas strictement des consommateurs : elles demeurent un actif, sont physiquement et mentalement capables de continuer de participer à des activités productives, et sont la plupart du temps d'accord pour le faire. Ce fait n'est pas anodin, puisque la cohorte de jeunes qui devrait les remplacer sur le marché du travail est beaucoup moins nombreuse.

Ces constats soulèvent un certain nombre de questions importantes à propos de la gouvernance de l'interface travail-retraite. La gouvernance est la coordination efficace lorsque le pouvoir, les ressources et l'information sont répartis entre un bon nombre d'acteurs. Personne n'est pleinement « en charge » : un grand nombre de décisions prises par les individus, les entreprises et le gouvernement conforment ce monde. Une bonne gouvernance dépend de l'alignement ou de l'ajustement heureux de toutes ces décisions.

Compte tenu de l'imminente pénurie de main-d'œuvre, de la difficulté d'assurer aux retraités un soutien du revenu adéquat, des importants ralentissements de la productivité et du sentiment de frustration des personnes âgées qui souhaiteraient demeurer actives mais en sont empêchées, il faut revoir un certain nombre d'aspects du monde du travail et de la retraite.

Quelle période de la vie doit-on consacrer au travail ? À la retraite ? Quel rôle doivent jouer les politiques sociales pour harmoniser travail et retraite selon les circonstances ? Qu'est-ce qui doit guider les décisions sur l'âge de la retraite ? Qu'est-ce qui motive les politiques de retraite de différents pays ? Comment améliorer la coordination du processus décisionnel pour assurer le bien-être des retraités, la productivité des entreprises et l'autonomie individuelle ? Devons-nous revoir la division des charges et responsabilités entre les secteurs pour atteindre ces objectifs ? Revoir nos politiques sociales ? À ces questions sont liées des dimensions financières et économiques, mais également sociales. Il faut tenir compte de l'inestimable contribution de la « cohorte des retraités » à la solidarité familiale et à la solidarité entre les générations.

Voilà les principales questions traitées dans la première section de ce livre. Claude Castonguay fait état des principaux facteurs démographiques et économiques qui expliquent les nouvelles perspectives en matière de retraite, et souligne la responsabilité morale des baby-boomers, qui ne doivent pas imposer aux futures cohortes, moins nombreuses, une énorme dette publique attribuable à l'ampleur de leurs besoins au cours de leur retraite. Un changement culturel s'impose : une modification de la structure du financement du revenu de retraite et un nouveau contrat moral entre les partenaires du monde du travail s'imposent.

Anne-Marie Guillemard s'intéresse au lien entre l'âge et le travail, et analyse la manière dont divers pays ont défini des stratégies de gouvernance de cette interface. Elle identifie des « cultures des âges » et des « polices des âges », ainsi que des dispositions et pratiques visant, soit à marginaliser les travailleurs d'âge mûr, soit à les intégrer ou réintégrer à la population active. Le défi de gouvernance renvoie ici à la capacité des intervenants à trouver collectivement des façons de s'assurer que notre société englobe les citoyens de tout âge.

Agnès Pitrou nous rappelle que la culture ne renvoie pas uniquement au travail et à l'argent, mais aussi à d'autres facteurs comme les responsabilités familiales. Les retraités peuvent contribuer d'une manière essentielle à établir des solidarités sociales au sein des familles et entre les générations. Cette contribution est souvent occultée et les coûts sociaux associés à la prolongation de la vie active sont souvent mal calculés.

John Myles explique pourquoi, au Canada, on n'a pas exigé une réforme des régimes de pensions de manière aussi pressante qu'ailleurs dans le monde. L'urgence budgétaire était moins grande, la tendance à la hausse des charges sociales moins marquée, les inégalités entre groupes et entre générations moins criantes… et le régime fédéral a toujours eu du mal à rallier un consensus quand il s'est agi d'austérité. Mais au Canada, comme ailleurs, le ratio entre consommateurs et producteurs augmente (à cause du vieillissement de la population et du faible taux de fécondité), et les discussions ne portent plus sur les pensions, mais sur le coût associé au soutien de la population retraitée. Voilà qui élargit le débat, puisque ce fardeau dépend autant du niveau d'emploi et de productivité, que du nombre de retraités et de leur niveau de consommation. Le fait de se concentrer trop exclusivement sur le dernier de ces quatre critères est indûment réducteur.

Les chapitres de Rein et Thacher et de Li portent principalement sur les compromis nécessités par l'élaboration de régimes de revenu de retraite répondant à trois objectifs de base — réduire la pauvreté chez les retraités, accroître la productivité des entreprises, promouvoir l'autonomie individuelle. Dans la plupart des pays, chaque objectif a été, au départ, assigné à différents piliers institutionnels. Au Canada, la Sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada, les régimes de pensions privés et les régimes enregistrés d'épargne-retraite visent respectivement chacun de ces objectifs.

Selon Rein et Thacher, la séparation entre institutions qui poursuivent des objectifs différents est souhaitable, mais elle ne peut pas être aussi étanche en pratique qu'en théorie. Il y a des liens entre les piliers du système de protection, et les frontières qui les séparent sont de moins en moins nettes. Rein et Thacher

examinent les régimes de revenu de retraite de l'Australie, des Pays-Bas et des Etats-Unis pour déterminer s'ils ont évolué par le jeu de la séparation, de la connexion et du « brouillage » des fonctions des diverses institutions. Li étend ce cadre d'analyse au Canada et se demande, au terme de son examen, si le « brouillage » n'est pas en fin de compte le mécanisme de changement le plus viable.

Le monde du travail et de la retraite est un système complexe en adaptation continue. Sa forme, son objet et sa gouvernance sont l'écho de la culture, des valeurs et du contexte socio-économique où il baigne et évoluent avec eux. La configuration des contraintes et la trame des valeurs, de la culture et des sensibilités diffèrent d'un pays à l'autre, et donc chaque pays s'adapte différemment. Pourtant, dans la plupart des pays, la problématique s'est déplacée de simples débats à propos des « régimes de pensions » à une discussion de la gouvernance de l'interface travail-retraite.

Celle-ci donne lieu à la création de nouveaux outils, à des restructurations, à des recadrages. Et pour que cela réussisse, il faut que tous les intervenants trouvent des façons de discuter et de débattre de ces questions dans un espace public commun. C'est ce que réclame Claude Castonguay. Cependant, il serait naïf de croire qu'un tel forum surgira spontanément ou engendrera une simple solution « technique ». Les « solutionnistes » sont des utopistes. La gouvernance de l'interface travail-retraite pose des défis politiques profonds : les casse-tête ont des solutions, les défis de gouvernance peuvent seulement inspirer des réponses. Ces réponses proviendront des interactions entre tous les intervenants, et prendront souvent des formes mixtes et inattendues. On doit donc s'attendre à l'émergence d'une gouvernance « baroque » du monde du travail et de la retraite.

Mais gouvernance baroque, ou irrégulière, ne signifie pas mauvaise gouvernance. La diversité des circonstances, des systèmes de valeurs, des cultures, des régimes politiques nécessite la diversité des modèles et de modes de gouvernance.

Certains constats et propositions à caractère général se dégagent pourtant des chapitres qui composent cette section :

a. Les rôles respectifs des gouvernements, des employeurs et des citoyens au sein du monde du travail et de la retraite vont être modifiés. Même si on n'observe pas un repli important des gouvernements en matière de protection de la retraite, les employeurs seront vraisemblablement les principaux agents de la redéfinition d'un monde du travail qui ne marginalise plus les travailleurs âgés.
b. Une question des plus épineuses à débattre sera celle du cadre réglementaire du marché du travail, et de la nécessité de faire participer les syndicats et autres organisations de même nature à son assouplissement.
c. Dans l'après-État providence, une gouvernance moins centrée sur l'État accroîtra vraisemblablement la responsabilité des individus dans la constitution de leur revenu de retraite.
d. Il sera difficile de réformer la gouvernance de l'interface travail-retraite sans que se produise un « brouillage » des rôles des différentes institutions, et sans débats sur la nature des liens entre ces institutions. Un métissage institutionnel accru est à prévoir.

Ces préoccupations ont déjà suscité une réflexion sur les politiques de retraite dans bon nombre de pays de l'OCDE. Au Canada, elles sont susceptibles de relancer des débats et des délibérations politiques concernant 1) la durée de la vie active et l'amélioration de l'employabilité des travailleurs d'âge mûr, 2) la diversité des sources de revenu de retraite et 3) l'augmentation de la productivité dans les services de soins de santé et de soins de longue durée offerts aux personnes âgées, et le ralentissement de la croissance des coûts des médicaments.

La prolongation de la vie professionnelle et l'augmentation du taux d'activité des personnes âgées supposent l'élimination des incitatifs à la retraite précoce et la recherche de moyens de procurer du travail aux personnes âgées. Au Canada, plus de 50 % des personnes d'âge mûr (55 ans à 64 ans) travaillent. Dans certains pays européens, la proportion est de 25 % ou moins. Il y a nécessité de réexaminer bien des aspects du problème: la

réglementation rigide des marchés du travail, l'intégration des travailleurs âgés au marché du travail grâce à des mécanismes plus flexibles, la prolongation de la période de cotisation ouvrant droit à une rente de retraite intégrale, la hausse de l'âge de l'admissibilité à une pleine pension et le resserrement de l'accès à la retraite anticipée, et une révision des règles relatives au cumul de revenus de pension et de revenus issus du travail rémunéré.

La diversification des sources de revenu de retraite va entraîner un examen critique de l'approche des « trois piliers ». Entre les régimes de retraite par répartition du secteur public, les régimes de retraite parrainés par l'employeur et l'épargne-retraite personnelle, il est inévitable qu'un nouvel équilibre s'instaure.

Dans plusieurs pays, les gouvernements transforment leurs régimes de pensions en systèmes par capitalisation, et favorisent de même, du côté des entreprises, la création de régimes par capitalisation obligatoires, tout en encourageant l'épargne-retraite individuelle par des incitatifs fiscaux. Cette diversification et l'amélioration des formules vont nécessiter des modifications dans les structures financières et dans les systèmes d'imposition. Elles entraîneront aussi d'importants coûts de transition, mettant notamment en cause l'équité entre les générations, puisque les travailleurs actuels vont être doublement touchés : ils devront payer les pensions des retraités actuels, puis les leurs. Il faut s'attendre à une transition lente.

En ce qui concerne tant l'augmentation de la productivité dans les soins de santé et dans les soins de longue durée offerts aux personnes âgées que la croissance du coût des médicaments, rappelons que les coûts liés à la santé montent en flèche aux âges avancés. Les ressources à mobiliser sont presque dix fois plus importantes, par individu, pour les personnes de plus de 85 ans que pour les personnes plus jeunes. Et la consommation de médicaments sur ordonnance est trois fois plus importante chez les personnes âgées que dans le reste de la population.

La croissance continue du groupe le plus âgé nous obligera à un examen en profondeur des façons dont les soins de santé et les soins de longue durée sont offerts. Ce n'est pas un problème nouveau et il n'est pas causé uniquement par le vieillissement de la population : le vieillissement ne fait qu'exacerber un défi déjà considérable qui se pose à toutes les sociétés modernes.

Nous espérons que les chapitres qui suivent permettront au lecteur de prendre conscience des principales facettes du problème de l'interface travail-retraite, des changements de gouvernance que les débats sur ces questions font pressentir, et qu'ils lui fourniront des outils pour comprendre les processus qui conduisent à cette nouvelle gouvernance.

Bibliographie

Giuliano Bonoli et Toshimitsu Shinkawa (éds.). 2005. *Ageing and Pension Reform around the World*. Cheltenham. Edward Elgar.

Gilles Paquet. 2005a. *Gouvernance : une invitation à la subversion*. Montréal. Liber.

______. 2005b. *The New Geo-Governance: A Baroque Approach*. Ottawa. The University of Ottawa Press.

______. 2004. *Pathologies de gouvernance*. Montréal. Liber.

Horst Siebert (éd.). 2002. *Economic Policy for Aging Societies*. Heidelberg. Springer-Verlag Berlin.

Chapitre 3. La retraite : de nouvelles perspectives à l'horizon

par
L'honorable Claude Castonguay

Introduction

La retraite, telle que perçue de façon générale, est un héritage des lendemains de la deuxième guerre mondiale. A cette époque, l'espérance de vie n'était que de 63 ans pour les hommes et 66 ans pour les femmes. Pour la majorité des travailleurs qui atteignaient la soixantaine, l'horizon au-delà de 65 ans ne couvrait que quelques années. Fatigués et bien souvent usés par un dur labeur physique, ils n'aspiraient qu'à cesser leur travail bien souvent monotone et dépourvu d'élément valorisant. Ils voyaient dans la retraite quelques années de repos et de loisirs.

Pour leur part, les employeurs concevaient la retraite comme un mécanisme permettant de renouveler de façon ordonnée leur main-d'œuvre. Confrontés à la transformation constante des moyens de production des biens et services, il leur était possible de remplacer sans friction leurs travailleurs plus âgés par de plus jeunes plus qualifiés et plus aptes à s'adapter aux nouvelles façons de faire.

La retraite était généralement perçue comme le retrait de toute activité productive. Le travailleur cessait en quelque sorte d'être un actif pour la société. A compter de ce moment, le travailleur était considéré, particulièrement par les pouvoirs publics, comme un fardeau. Cette conception de la personne à la retraite est encore largement répandue.

Le monde dans lequel nous vivons aujourd'hui est différent à tous égards de celui de cette époque qui pourtant n'est pas si lointaine. Dans tous les aspects de la vie, de profonds changements se sont produits. Ainsi, sur une période de temps relativement courte, l'espérance de vie est passée à 76 ans pour les hommes et à 82 ans pour les femmes, et grâce aux progrès des connaissances et de la médecine et à ceux réalisés au plan des conditions de travail, ils bénéficient de façon générale d'une bonne santé.

Au niveau de la population dans son ensemble, pendant que l'espérance de vie gagnait constamment du terrain, la natalité connaissait une chute drastique. En 2001, l'indice de fécondité s'élevait à 1,4, soit bien en deçà du niveau requis pour assurer une reproduction stable. Ce changement dont l'ampleur était imprévisible est lui aussi fondamental. L'effet combiné de la faible natalité et de la longévité accrue a provoqué le renversement de la pyramide des âges. Pour la première fois, les personnes âgées sont en voie de devenir beaucoup plus nombreuses que les jeunes destinés à constituer la relève. Bien qu'il soit toujours risqué de faire des prévisions, tout permet d'anticiper pour les années à venir la continuation des mêmes tendances, soit d'autres gains dans l'espérance de vie et le maintien de la natalité sensiblement aux mêmes niveaux qu'actuellement. Les conséquences découlant de cette transformation de la structure de la population sont énormes et loin d'avoir toutes été identifiées.

Quelles sont les nouvelles perspectives qui en découlent ?

D'une part, le début de l'arrivée massive des travailleurs aux âges considérés jusqu'à maintenant comme ceux de la retraite normale va résulter en une réduction significative de la main d'œuvre traditionnelle. En d'autres termes, l'abondance de main d'œuvre des dernières décennies est en voie de se transformer en pénurie.

D'autre part, le nombre de personnes atteignant les âges de la retraite va provoquer une augmentation dans la demande de toute une gamme de services pour satisfaire leurs besoins : services de santé, soins à domicile, services d'hébergement, de soutien physique et psychologique et services de loisirs. Bref, nous nous engageons dans une ère de croissance soutenue de la demande de services pour satisfaire les besoins des personnes de 60 ans et plus.

Il faut donc se demander comment notre système public de santé et de services sociaux qui est déjà incapable de répondre de façon satisfaisante à la demande actuelle va pouvoir éviter d'être débordé. Les commissions d'enquête et les comités d'étude qui ont étudié cette question ont conclu que les dépenses se santé

augmentent et vont continuer de croître à un taux plus élevé que celui des revenus de l'état. En effet, les dépenses de santé sont de quatre à cinq fois plus élevées pour les personnes de 65 ans et plus que pour la moyenne de la population.

Pour combler cet écart grandissant, ces divers rapports concluent à la nécessité que soit établi un véritable partenariat entre le système public, le secteur privé et le secteur sans but lucratif. L'objectif consiste à développer des approches nouvelles et plus efficaces de production et de dispensation de ces services. Au plan politique, tout indique que la population est de plus en accord avec cette orientation.

Aujourd'hui, et encore davantage demain, les personnes entrent dans la soixantaine en bien meilleure santé que par le passé. Elles sont physiquement et mentalement capables et souvent désireuses de demeurer relativement actives. Conscientes qu'elles ont encore plusieurs années devant elles, nombreuses sont celles qui sentent le besoin d'être utiles et de donner un sens à leur vie. Au surplus, elles ont appris qu'une transition trop brusque après une vie pleinement active peut être détrimentale à leur santé et à leur équilibre mental.

Ce ne sont pas les opportunités qui vont manquer. Avec un peu d'imagination et de bonne volonté bien des personnes peuvent, dans la mesure de leur santé et de leur talent, apporter une contribution à la satisfaction de toute une gamme de besoins. Pour elles il peut s'agir en outre d'occasions de former de nouvelles amitiés et d'éprouver la sensation de se sentir utiles et mêmes nécessaires

Au delà de cette dimension personnelle, les baby-boomers ne peuvent ignorer qu'ils ont une dette envers la société. Ils ont dans l'ensemble bénéficié d'une qualité et de conditions de vie meilleures que celles des générations qui les ont précédées. Or, au lieu d'assumer une juste part des coûts des services dont ils ont bénéficiés, ils sont en voie de laisser un lourd héritage, celui des énormes dettes publiques créées par les politiques et programmes publics trop généreux des dernières décennies. Nos enfants et petits-enfants devront en conséquence payer pour des années à venir des impôts bien supérieurs à la valeur des services publics qu'ils vont recevoir.

La question du financement des pensions

L'avenir des régimes publics de pensions fondés sur la répartition ou partiellement capitalisés soulève bien des questions. Comment en effet la population active, déjà lourdement taxée par le fardeau des dettes publiques, pourra-t-elle financer en plus les pensions du nombre toujours croissant des baby-boomers à la retraite.

Notre système de pension comporte trois composantes. Au lendemain de la guerre, tous les Canadiens se sont vus garantir une pension de base d'un montant uniforme payable à compter de 65 ans. Ce régime, connu sous le nom de pension de vieillesse, a fait l'objet lors de sa création d'un engagement solennel de la part du parlement canadien. Le financement par répartition de ce régime a été assuré par un impôt spécifique sur le revenu des travailleurs. Malgré l'engagement du parlement et le fait que les travailleurs ont contribué spécifiquement à ce régime, les personnes dont le revenu excède un seuil relativement bas voit, depuis quelques années, leur pension de base réduite ou totalement éliminée. Les Canadiens sont sûrement plus tolérants que nos cousins français car cet important changement s'est effectué sans grande réaction.

Le Régime de rentes du Québec et son équivalent dans les autres provinces, le Régime de pensions du Canada, constituent la deuxième composante ou le deuxième palier de notre système de protection. Ces deux régimes sont partiellement capitalisés. Le niveau des contributions des travailleurs et des employeurs est en voie d'être haussé de façon significative, bien au delà du niveau antérieur, pour permettre à ces deux régimes de respecter leurs engagements. Cette approche graduelle a été prise plutôt que celle de la réduction des prestations ou le report du commencement du paiement des rentes de retraite. Tout comme pour le régime de base, la hausse graduelle des contributions n'a pas vraiment fait l'objet de fortes résistances.

La troisième composante de notre système est constituée des régimes de pensions d'entreprise et des régimes individuels de rente. La création de ces deux catégories de régimes a été stimulée par les pouvoirs publics qui leur octroient des

dégrèvements d'impôts intéressants. Depuis plusieurs années, la proportion des travailleurs couverts par les régimes à prestations déterminées n'a cessé de diminuer au profit des régimes à cotisations déterminées. La réglementation trop lourde est en partie responsable de cette tendance. Il est aussi possible que l'augmentation considérable du capital requis, conséquence de la longévité accrue, pour capitaliser un montant donné de pension soit également un facteur. La majorité des travailleurs couverts le sont par des régimes à cotisations déterminées moins généreux et moins sécuritaires. Dans ces régimes de même que dans les régimes individuels, ce sont les travailleurs qui assument les risques associés aux placements. Or, depuis la dégringolade des marchés boursiers des dernières années les actifs des régimes d'entreprises et des régimes individuels ont fondu de façon dramatique avec toutes les implications que cela comporte.

Les baby-boomers sont donc susceptibles d'arriver à la retraite avec des pensions moins élevées et moins stables que par le passé. La nécessité de supplémenter ces pensions va sûrement constituer pour plusieurs un autre motif pour maintenir un niveau d'activités rémunératrices après la retraite.

Il me semble intéressant de signaler l'existence chez nous d'un facteur susceptible d'atténuer quelque peu l'acuité du problème que présente pour le gouvernement le financement de nos programmes de protection sociale. Depuis de nombreuses années, ils ont été privés de revenus par suite des réductions d'impôts octroyés aux employeurs et aux travailleurs qui épargnent en vue de leur retraite. Avec l'arrivée massive des nouveaux retraités dont les pensions sont imposables, cette dépense fiscale va se transformer en revenus de plus en plus significatifs.

Le nouveau contexte

L'atteinte de la soixantaine ne signifie plus automatiquement le retrait à brève échéance de la vie active et le commencement d'une vie en quelque sorte en marge de la société. Tout contribue à faire en sorte qu'un nombre élevé de personnes vont vouloir et même devoir planifier à leur façon cette étape de leur vie. Celle-ci

peut constituer une phase positive de la vie selon toutefois des patterns nouveaux et diversifiées selon l'état de santé du travailleur, sa situation financière, sa volonté de demeurer actif, etc.

Les concepts de retraite obligatoire et d'âge normal de la retraite que l'on trouve encore dans les textes législatifs et les régimes d'entreprises vont devoir être modifiés pour faire place à des dispositions beaucoup plus souples. Les modalités de la mise à la retraite ne devront plus être prédéterminées uniquement par les pouvoirs publics ou par les régime de retraite d'entreprise.

Cette nouvelle conception de la retraite va nécessiter également des changements dans l'encadrement et la réglementation du marché du travail. C'est probablement à ce niveau que les résistances les plus vives vont se manifester de la part des syndicats de travailleurs et des autres organismes qui trouvent leur intérêt dans un marché rigide et structuré du travail.

Il s'agit ni plus ni moins que d'un véritable changement de culture. Au cours des années, on a favorisé les départs hâtifs du marché du travail. Pour la plupart, la retraite hâtive est devenue à toute fin pratique un droit acquis.

Le défi est double. D'une part, il s'agit de mettre en valeur le potentiel de connaissance et d'expérience de personnes qui souhaitent demeurer actives, de participer dans la mesure de leur capacité à la vie de leur communauté et de la société et de supplémenter leur revenu de retraite. D'autre part, pour contrecarrer la pénurie de main-d'œuvre vers laquelle nous nous dirigeons le marché du travail va devoir permettre à ces personnes de demeurer actives selon des modalités différentes de celles du passé.

Cet enjeu est fondamental. Il faut faire en sorte que les personnes qui atteignent la retraite ne soient plus considérées comme un fardeau pour la société mais comme des citoyens à part entière. Le besoin de participer, de se rendre utile, de conserver l'estime de ses proches et de sa communauté ne disparaît pas à 65 ans.

Chapitre 4. Quel âge pour l'emploi, quelle nouvelle gestion des âges au travail ?

par
Anne-Marie Guillemard

Nous sommes, aujourd'hui, confrontés à des conceptions du travail et de la retraite qui sont profondément modifiées. Elles sont modifiées de deux manières, d'une part en raison des facteurs démographiques (vieillissement et allongement de la vie) et, d'autre part, en raison de la mondialisation, de l'avènement d'une société post-industrielle ou d'une société du savoir et de la connaissance, selon les différentes définitions qu'en donnent les analystes.

Ce qui doit être repensé, ce sont les manières dont nous distribuons, tout au long du cycle de vie, le travail et le non-travail indemnisé, qui est de la retraite. En effet, la retraite représente un contrat entre les générations sur les manières de distribuer les temps de travail et les temps de non-travail indemnisé sur le cycle de vie. Nos systèmes de retraite actuels reposent, peu ou prou, sur un contrat tacite entre les générations, qui a vu le jour après la Seconde Guerre mondiale. Ce contrat repose sur le principe d'une division en trois temps du cycle de vie. Il y a un temps où les jeunes se forment, un autre où les adultes et les jeunes adultes travaillent et enfin un temps où les vieux ont droit à la retraite. Dans ce cadre, l'essentiel du temps d'inactivité indemnisé a été accordé à la vieillesse sous forme de retraite. L'urgence à cette époque, en pleine société industrielle, était de bâtir un droit universel à la retraite pour les vieux. Ces derniers constituaient alors la fraction de population la plus pauvre des pays riches. En échange de ce droit au repos pour la vieillesse, jeunes et adultes se réservaient l'emploi de manière stable et durable, après une courte période de formation pour les jeunes.

Cependant, ce découpage en trois temps du cycle de vie n'est plus opérationnel de nos jours. Nous sommes entrés dans la société de la connaissance, de l'ère post-industrielle, et nous assistons à une véritable révolution des temps sociaux. Le modèle culturel d'organisation des âges et des temps sociaux en trois temps de la vie est remis en cause dans notre nouvelle société de mobilité et de longévité. En conséquence, la question de la retraite

ne peut être posée indépendamment de la question de l'emploi et de l'organisation des âges de la vie. C'est la raison pour laquelle je me propose, dans ce chapitre, d'adopter une perspective théorique qui embrasse les évolutions interdépendantes entre les trois dimensions centrales que sont, d'une part, le marché du travail, d'autre part, le système de protection sociale et, enfin, l'organisation sociale du cycle de vie.

Cette ligne d'interrogation a irrigué mon dernier ouvrage, *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement* (Guillemard 2003), lequel tente de discerner, à partir de comparaisons internationales, les manières dont les sociétés développées font face au vieillissement, notamment celui de la population active.

Deux remarques préliminaires sur le cadre théorique d'analyse

Avant d'entrer dans le vif du sujet, c'est-à-dire l'emploi des salariés en seconde partie de carrière et la gestion de l'âge au travail, deux remarques préliminaires doivent être formulées.

En premier lieu, en tant que sociologue, je voudrais rappeler la relativité de la notion d'âge. L'âge ne prend son sens social que dans un contexte historique et sociétal précis. La définition du salarié âgé et son niveau d'insertion ou de relégation dans l'emploi représentent des construits sociaux. Ainsi, une même réalité démographique, le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre, revêt des significations différentes selon les pays. Certes, le vieillissement démographique représente un ensemble assez homogène de contraintes; cependant, les réponses qui lui sont apportées sont diverses. Les politiques mises en œuvre dans chaque pays dépendent de la manière dont chacun construit les rapports entre les générations et les âges dans cette nouvelle société de longue vie et de faible fécondité.

Le deuxième élément sur lequel je souhaite attirer l'attention est le poids des politiques publiques dans le processus de construction de l'âge, notamment, la part que prennent les politiques sociales publiques de protection sociale et d'emploi dans la définition de l'âge au travail.

Je consacrerai une partie de ce chapitre à analyser le processus de construction, par les politiques publiques, des définitions sociales de l'âge au travail. Nous verrons que, par les normes et les seuils d'âge qu'elles produisent, elles encadrent les trajectoires de vie des individus et fixent les horizons temporels et symboliques selon lesquels les différents acteurs du marché du travail développent leurs actions. Au-delà, elles contribuent à l'édification de ce que j'ai désigné comme des « cultures de l'âge » distinctes. Ces dernières représentent un ensemble de valeurs et de normes partagées sur les manières de problématiser la question de l'avance en âge et sur les droits et obligations attachés à l'âge. Ainsi, sommes nous conduits à constater que les politiques publiques ne sont pas seulement des modèles et des instruments de l'action publique. Elles représentent aussi des édifices normatifs qui formattent les représentations du monde, les représentations du possible et du souhaitable dans chaque société.

Âge et marché du travail : le constat

Aujourd'hui, comment se distribuent l'emploi et l'inactivité sur la seconde partie de carrière ? L'un des indicateurs possible est le taux d'emploi et son évolution sur trente ans dans un certain nombre de pays développés d'Europe, d'Amérique du Nord et du Japon.

Les données du tableau 4.1 et du graphique 4.1 montrent qu'il y a globalement une chute de l'activité pour les 55 à 64 ans, mais qu'elle n'est pas de même ampleur partout. Il semble exister des pays où les quinquagénaires ont conservé un avenir au travail. À l'opposé, pour les pays d'Europe continentale (France, Allemagne, Pays-Bas, Finlande…) l'activité est devenue minoritaire après 55 ans et la chute du taux d'emploi masculin [1] sur 30 ans est de l'ordre de 40 % (tableau 4.1).

---

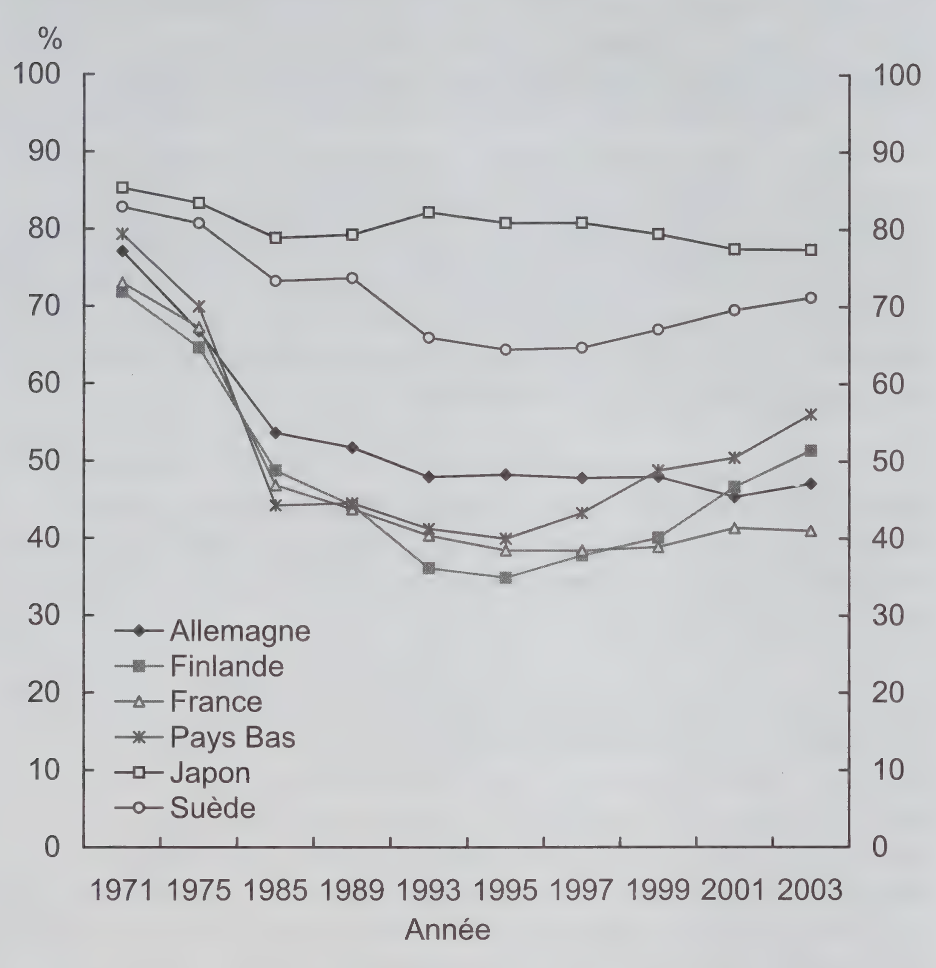
1. Le taux d'emploi masculin est pris ici comme référence. Pour les femmes, sur la même période, l'évolution du taux d'emploi manque de lisibilité, car il reflète deux tendances contradictoires mais concomitantes : l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et leur sortie d'activité anticipée.

Tableau 4.1: Évolution des taux d'emploi, hommes, 55 à 64 ans, pays OCDE, 1971 à 2003

Pays	1971	1975	1985	1989	1993	1995	1997	1999	2001	2003	Var en %
Allemagne*	77,1	66,7	53,6	51,7	47,9	48,2	47,8	48,0	45,4	47,1	-38,9
Belgique			43,1	36,3	32,9	34,5	32,2	35,1	35,1	38,7	-10,2
Danemark			61,9	65,0	60,6	63,2	61,0	59,9	63,1	68,0	9,9
Espagne	82,7[1]	76,7	59,1	56,7	51,6	48,0	50,5	52,4	57,9	59,3	-28,3
Finlande	71,8	64,6	48,7	44,2	36,1	34,9	37,8	40,1	46,7	51,4	-28,4
France	73,0	67,2	46,8	43,7	40,3	38,4	38,4	38,9	41,4	41,0	-43,8
Italie				49,6	47,0	42,3	41,5	40,8	38,5	42,6	13,6
Pays Bas	79,3	69,9	44,2	44,5	41,2	39,9	43,3	48,8	50,5	56,1	-29,3
Portugal	82,1	77,3	64,7	63,6	59,8	57,7	58,1	62,1	61,6	61,6	-25,0
Royaume Uni	82,9		62,3	61,8	55,9	56,1	58,6	59,4	61,6	65,0	-21,6
Suède	82,8	80,7	73,2	73,6	65,9	64,4	64,7	67,1	69,6	71,2	-14,0
UE-15						46,8	47,0	47,3	47,8	51,5	10,0
Japon	85,3	83,3	78,8	79,2	82,1	80,8	80,9	79,5	77,5	77,4	-9,3
Etats Unis	79,4	72,4	65,0	64,9	63,1	63,6	65,5	66,1	65,8	65,6	-17,4
Canada	78,7	76,2	64,3	61,2	54,3	53,7	55,1	56,8	57,6		-26,8

* RFA, puis Allemagne réunifiée après 1989.
1. 1972.
Source: Données OCDE, sauf : Italie et UE-15 (Eurostat).

Graphique 4.1: Évolution du taux d'emploi masculin des 55 à 64 ans pour six pays sur 30 ans, 1971 à 2003



Source: Données OCDE, sauf : Italie et UE-15 (Eurostat).

Nous observons donc dans ces pays un mouvement massif de sortie anticipée du marché du travail. Dans certains pays, comme la France, l'emploi a eu tendance à se concentrer sur les âges médians (25 à 49 ans), alors que jeunes et vieux étaient mis en marge du marché du travail. Une seule génération d'âge médian est demeurée solidement ancrée dans l'emploi. Pour les plus jeunes, l'insertion dans l'emploi stable s'est faite de plus en plus tardivement, alors que s'allongeait la scolarité. Pour les actifs âgés, la transition entre l'emploi et la retraite est devenue également floue et incertaine, et l'inactivité précoce est devenue la règle.

En revanche, cette sortie anticipée de l'emploi des quinquagénaires et des sexagénaires n'a pas touché de la même manière le deuxième groupe de pays, qui pourrait être constitué par le Canada, le Royaume-Uni, le Portugal et l'Espagne. La chute d'activité y a été plus modérée, de l'ordre de 25 % (tableau 4.1).

Enfin, un troisième groupe est constitué des États-Unis, du Japon, de la Suède, du Danemark et d'autres pays scandinaves qui ne figurent pas dans ce tableau. La chute d'activité est très limitée dans ce cas. Le taux d'emploi des 55 à 64 ans s'est tout juste effrité sur trente ans (entre 10 % et 15 %.). Le Japon a connu une chute inférieure à 10 %. Il est le champion toutes catégories du maintien en activité au-delà de la cinquantaine.

Remarquons que la Finlande et les Pays-Bas, lesquels étaient jusqu'en 1995 des pays situés dans le premier groupe (chute importante de l'activité aux âges élevés), ont opéré depuis une remontée très sensible de l'activité pour le groupe d'âge 55 à 64 ans (graphique 4.1).

Ces comparaisons internationales sur l'activité mettent en évidence des trajectoires contrastées de seconde partie de carrière selon les pays. Si les quinquagénaires japonais ou suédois demeurent insérés sur le marché du travail jusqu'à un âge avancé, il n'en est pas de même pour les quinquagénaires appartenant aux pays d'Europe continentale. Ces derniers font l'expérience d'une fragilisation dans l'emploi dès le milieu de la quarantaine et connaissent une relégation[2] hors du marché du travail dès la cinquantaine. Cela signifie qu'à un même âge chronologique, les salariés font l'objet d'appréciations très différenciées selon les pays. Ces données indiquent qu'il ne faut pas prendre la dépréciation du salarié âgé comme une évidence de nature. Il faut l'interpréter comme un fait de culture, dont nous allons essayer d'éclairer le processus de construction.

---

2. Nous parlons de relégation plutôt que de rejet dans le cas de l'Europe continentale. Nous entendons par là qu'il y a retrait du marché du travail accompagné de ressources de transfert procurant un revenu de remplacement.

Configurations de politiques de protection sociale et d'emploi et cultures de l'âge

Comment rendre compte des trajectoires professionnelles contrastées de seconde partie de carrière que nous venons d'observer ?

L'hypothèse qui sous-tend notre analyse comparative est que la participation au marché du travail en seconde partie de carrière doit être saisie comme un construit social. Elle résulte du réseau d'interdépendances entre édifices normatifs, politiques de protection sociale et d'emploi et systèmes de relations professionnelles, tous éléments qui confèrent à la participation au marché de travail sa spécificité sociétale.

Notre point de départ a été d'identifier des configurations stylisées de politiques, pertinentes pour notre objet. Chaque configuration conjugue un régime de protection sociale, spécifié par les niveaux de couverture et d'indemnisation de l'inactivité qu'il assure aux actifs en seconde partie de carrière, avec des politiques du marché du travail caractérisées par leur capacité ou non à assurer employabilité et insertion ou réinsertion dans l'emploi durant cette séquence de la carrière.

À un premier niveau, ces configurations institutionnelles de politiques affectent directement les itinéraires accomplis par les salariés sur le marché du travail dans chaque pays. En effet, par les droits et les prestations qu'elles accordent et les statuts qu'elles offrent dans l'emploi ou dans le système de protection sociale, elles façonnent l'éventail des alternatives ouvertes pour les salariés en seconde partie de carrière : voies d'insertion dans l'emploi, cumul de revenus d'activité et d'indemnisations ou voies de sortie précoce indemnisées. En conséquence, elles modèlent les trajectoires possibles et façonnent les anticipations de tous les acteurs du marché du travail sur l'avenir en emploi des salariés avançant en âge.

À un second niveau, les configurations politiques produisent un ensemble d'orientations normatives significatives. C'est leur dimension cognitive (Muller 2000). L'État social, en intervenant et arbitrant dans le domaine de l'emploi, de la formation ou de la

protection sociale, produit des normes d'âge. Son activité donne naissance à un véritable gouvernement, que nous désignons comme « une police des âges », en reprenant le sens ancien de gouvernement que revêtait ce terme sous l'Ancien Régime. Dans un contexte national donné, les interactions entre, d'une part, les différentes « polices des âges » contenues dans les dispositifs de protection sociale et d'emploi et, d'autre part, la manière dont les différents acteurs du marché du travail s'en emparent et en font usage, créent une dynamique particulière. Cette dynamique stabilise progressivement ce que nous désignons comme une « culture de l'âge » spécifique.

Chaque configuration institutionnelle typique de politiques peut ainsi être examinée sous le rapport de la culture de l'âge particulière qu'elle tend à promouvoir. Selon un schéma simplificateur, quatre configurations institutionnelles stylisées de politiques peuvent être identifiées à partir du croisement de deux axes polaires : celui des politiques de l'emploi et celui de l'indemnisation du non-travail. La présence de nombreux instruments d'intégration dans l'emploi en faveur des salariés avançant en âge tend à multiplier les opportunités d'intégration sur le marché du travail. À l'inverse, l'indemnisation généreuse du risque de non-travail en fin de carrière façonne de nombreuses alternatives de sortie anticipée pour le travailleur avançant en âge. Les quatre configurations institutionnelles de politiques, et les trajectoires professionnelles types qu'elles tendent à encourager, peuvent être synthétisées dans la typologie suivante (figure 4.1). À titre illustratif sont mentionnés les pays se rapprochant le plus des configurations stylisées identifiées. Cette typologie ne doit pas faire l'objet d'une lecture mécaniste et déterministe mais, au contraire, être interprétée en dynamique.

Quatre configurations de politiques publiques au fondement de l'activité en seconde moitié de carrière

Les limites de ce texte ne permettent pas d'entrer dans le détail de la démonstration qui a été menée. Elle établit, à partir de l'étude approfondie de quatre cas nationaux (France, Suède, Japon et Royaume-Uni) et de l'analyse des politiques publiques menées sur deux décennies, des correspondances étroites entre, d'une part, les dynamiques des configurations de politiques, leurs édifices normatifs et les cultures de l'âge qu'elles construisent et, d'autre

Figure 4.1 : Trajectoires tendancielles sur le marché du travail en seconde partie de carrière en fonction de la dialectique des politiques de protection sociale

Niveau de couverture[1] du risque de non travail par le régime de protection sociale		
Politiques d'intégration dans l'emploi	-	+
Peu d'instruments d'intégration sur le marché du travail –	4 Rejet / Maintien selon la situation du marché du travail *États-Unis - Royaume-Uni*	1 Marginalisation Relégation *Allemagne - France - Pays-Bas - Finlande*
Numbreux instruments d'inégration ou de réintégration sur le marché du travail +	3 Maintien sur le marché du travail *Japon*	2 Intégration / Réintégration si la protection sociale est conditionnelle d'efforts de retour dans l'emploi *Suède - Danemark*

[1] Par niveau de couverture nous entendons : niveau et durée de l'indemnisation et diversité des voies de sortie précoce du marché du travail. Les dimensions retenues pour cette typologie ne sont pas éloignées de la démarche adoptée par Gallie et Paugam (2000 : 5) qui définissent des *unemployment welfare regimes* en articulant trois dimensions : le degré de couverture des prestations de chômage, le niveau et la durée de l'indemnisation et l'importance des politiques actives. Cette dernière dimension est spécifiée dans notre typologie comme politique d'intégration dans l'emploi des salariés vieillissants.

part, les trajectoires tendancielles sur le marché du travail qu'elles canalisent. Nous nous contenterons d'évoquer succinctement les processus par lesquels chaque configuration politique construit une culture de l'âge bien spécifique, laquelle façonne une trajectoire professionnelle tendancielle avec l'avance en âge.

Type 1 : marginalisation-relégation. Cette configuration est bien illustrée par les pays d'Europe continentale et par la France en particulier. Elle combine une indemnisation généreuse du risque de non-travail pour les salariés âgés avec une quasi-absence d'instruments d'intégration ou de réintégration dans l'emploi en

direction de ces salariés. Au plan des principes adoptés pour légitimer la répartition de l'emploi et des ressources de transfert entre les différentes catégories d'âge, cette configuration place nettement l'accent sur la sécurité du revenu. Elle met avant tout en œuvre une logique de compensation financière de la perte d'emploi pour les salariés avançant en âge. Le privilège accordé à cette logique construit de proche en proche une culture de la « sortie précoce » où bientôt la norme pour le salarié âgé ne sera plus l'emploi mais l'accès à des transferts sociaux. L'exemple français permet de comprendre comment, dans l'intrication entre production de dispositifs et édification des normes et règles qu'ils contiennent, se construit une culture de la sortie précoce.

La juriste Marie Mercat-Bruns (2001) a montré comment le droit français du licenciement économique est passé, vers la fin des années soixante-dix, d'un principe de protection contre la perte d'emploi à une conception du travailleur âgé comme vulnérable dans l'emploi, un travailleur dont l'âge va bientôt devenir un critère légal pour le dispenser d'emploi. Les « mesures d'âge » destinées à protéger ces travailleurs par des départs anticipés consacrent ce nouveau principe. Elles

> « creusent le fossé entre les salariés bénéficiaires du plan de reclassement et les autres, notamment les plus âgés, présumés non susceptibles de reclassement » (Mercat-Bruns 2001 : 129).

Graduellement se construit une définition du salarié âgé comme vulnérable dans l'emploi et non reclassable. Dès lors il est juste et équitable pour cette population de renforcer son accès aux transferts sociaux. Ainsi est légitimée la sortie anticipée du marché du travail pour cette catégorie d'âge. Elle sera bientôt érigée en droit au retrait précoce.

On assiste, en conséquence, à l'édification d'une « culture de la sortie précoce », laquelle problématise la question de l'âge au travail uniquement en termes d'accès à des ressources de transfert. Une fois produites et incarnées dans différents dispositifs, les règles juridiques servent de cadre d'action pour tous les acteurs du marché du travail. Elles constituent les réseaux de motifs de justification et de références pour tous ceux qui sont impliqués dans l'action.

Dès lors, est enclenché un processus de dépréciation des salariés avec l'âge, lequel de proche en proche va affecter les générations plus jeunes. Si les salariés après 55 ans sont réputés non reclassables, alors leurs cadets immédiats, les jeunes quinquagénaires, sont étiquetés brusquement comme des demi-vieux et fragilisés sur le marché du travail. On oublie trop souvent qu'en abaissant l'âge effectif de sortie du marché du travail, on élève simultanément l'âge social de la génération cadette. De proche en proche, ce mouvement de dépréciation touche également les quadragénaires. Certaines entreprises hésitent à les promouvoir ou à les former, car ils se sont rapprochés du moment de la fin de carrière.

On peut ainsi constater que le développement de la culture de la sortie précoce engendre un processus en spirale de fragilisation de toute la seconde partie de carrière. Remarquons que les principes qui ont légitimé l'accès à des ressources de transfert pour les travailleurs âgés ont fini par jouer contre l'emploi des actifs avançant en âge.

<u>Type 2 : intégration-réintégration sur le marché du travail</u>. La deuxième configuration tend à édifier une culture de l'âge et une définition du salarié âgé diamétralement opposées à ce que nous venons de constater pour le cas numéro 1. Cette configuration évoque le régime scandinave de protection sociale.

L'indemnisation généreuse du risque de non-travail en seconde partie de carrière est ici étroitement adossée à la mobilisation d'une politique active de l'emploi. Dès lors, le maintien dans l'emploi avec l'avance en âge est encouragé et accompagné grâce à une gamme étendue d'instruments d'intégration ou de réinsertion dans l'emploi et à l'extension des services sociaux de l'emploi en direction des actifs âgés. Dès lors, un autre système de règles prévaut. Il vise à faire du salarié âgé la cible d'interventions de réhabilitation et de réintégration dans l'emploi, afin de respecter son droit au travail. Au nom de l'égalité des chances, on ne se contente plus de remplacer le revenu du travail par des revenus de transfert.

De nombreux programmes de réinsertion dans l'emploi, de réhabilitation et de maintien de l'employabilité doivent fournir à tous les citoyens les moyens de demeurer au travail. Présumés fragiles

dans l'emploi, mais reclassables, les salariés âgés, comme d'autres populations vulnérables, doivent bénéficier de services de l'emploi ciblés et renforcés. Les représentations de l'âge au travail, comme les principes qui guident l'action, sont dans ce cas tournés vers un vieillissement actif. Ce modèle tend à édifier une culture du droit au travail à tout âge, à l'opposé de la culture de la sortie précoce.

Type 3 : maintien sur le marché du travail. Le type 3 évoque le cas du Japon. Il se différencie de la configuration numéro 2 en ce qu'il n'offre aux salariés vieillissants que peu de possibilités d'indemnisation de la sortie anticipée du marché du travail. Le devoir d'activité du salarié âgé n'est pas contrebalancé par un droit à l'indemnisation. Il n'y a pas, pour le salarié japonais, d'autre issue que le vieillissement actif, considéré comme souhaitable pour l'individu comme pour la société.

Cependant, ce devoir d'activité exigé par la société est équilibré par l'obligation faite à celle-ci d'offrir aux salariés âgés des opportunités de maintien sur le marché du travail. Dès lors, les différents dispositifs publics en direction des travailleurs vieillissants ont offert dans ce pays, de manière continue, un réseau de motifs et de justifications pour le maintien en activité jusqu'à un âge avancé. Dans le cas du Japon, le travailleur âgé a été défini, en premier lieu, comme celui qui passe de l'emploi à vie à l'emploi flexible.

Les politiques de l'emploi ont accompagné et régulé ce passage à l'emploi flexible, soit directement, en abaissant le coût du travail de cette catégorie d'âge, soit en régulant les comportements des entreprises ou encore en ouvrant des possibilités d'emplois publics en dernier ressort.

Type 4 : rejet-maintien. Cette configuration combine des prestations limitées en matière de couverture des risques de non-travail et peu d'instruments d'intégration sur le marché du travail. Dans cette configuration, la plus large part de la régulation est laissée au marché. Il n'y a donc pas d'alternative, pour les actifs vieillissants, au maintien coûte que coûte sur le marché du travail, hormis les filets minimaux de protection offerts par l'assistance.

Si nous nous référons à la typologie des États providence proposée par Esping-Andersen (1990), cette configuration incarne l'État providence de type libéral ou résiduel. On sait que ce dernier offre le plus faible niveau de démarchandisation et accorde la plus large place au pur jeu du marché. Selon la conjoncture du marché du travail, il sera observé des trajectoires de rejet du marché du travail pour les actifs vieillissants ou, au contraire, en cas de pénurie de main-d'œuvre, des trajectoires de maintien. Ces parcours résulteront directement du jeu de l'offre et de la demande de travail sur le marché. Les cas américain ou britannique sont assez illustratifs de cette configuration de politiques publiques.

On peut y observer, d'une part, une protection sociale peu développée et largement soumise à des conditions de ressources et, d'autre part, des dispositifs de politiques d'emploi en nombre limité et qui se réduisent à un *welfare to work* (Scharpf et Schmidt 2000 : 332), c'est-à-dire à une assistance pour une réinsertion rapide sur le marché du travail, tel qu'il est (Barbier 2002).

La culture de l'âge sécrétée par cette configuration peut être approchée à partir de l'exemple américain de la loi sur la non-discrimination par l'âge dans l'emploi (ADEA).[3] Cette dernière illustre le caractère minimaliste de l'intervention publique dans le domaine du contrat de travail, au sein du régime libéral de protection sociale.

De fait, le cadre d'action créé par la Loi de l'ADEA [4] n'offre ni le réseau de motifs suffisant pour défendre une culture du droit au travail à tout âge, comme dans le modèle scandinave, ni celui qui pourrait fonder une culture du droit à la sortie précoce, comme dans le modèle continental, ni même les principes d'une culture du devoir d'activité associé à un droit d'accompagnement au maintien dans l'emploi, comme dans le cas japonais. Le code de bonnes pratiques pour la diversité des âges au travail, mis en œuvre à destination des employeurs par le gouvernement travailliste de Blair en 1999, pourrait être évalué de la même manière. La diffusion de

3. *Age Discrimination in Employment Act.*

4. Il en est de même pour d'autres législations anti-discrimination car, depuis octobre 2000, une directive européenne porte sur le traitement égal dans l'emploi et inclut l'âge.

cadres normatifs fixant les bonnes pratiques non discriminantes n'a que peu d'impact sur les comportements effectifs des entreprises (Walker 2002).

Au plan d'une théorie comparative, nous avons pu mettre en évidence le réseau d'interdépendances selon lequel des configurations institutionnelles spécifiques engendrent des cultures de l'âge différenciées et produisent des trajectoires en seconde partie de carrière contrastées selon les pays.

Un premier constat peut être dressé à l'issue de ces résultats. Les pays qui, durant les deux dernières décennies, face au vieillissement de leur population, ont opté pour le développement d'une large gamme d'instruments d'intégration dans l'emploi visant les seniors, ont été mieux à même que les autres de préserver la mobilisation au travail de cette population (cas 2 et 3). En conséquence, les pays scandinaves et le Japon ne se trouvent pas aujourd'hui devant le même dilemme que l'Europe continentale.

L'accélération du vieillissement démographique, comme de celui de la main-d'œuvre, ne requiert que des aménagements à la marge : réforme des retraites, révision des trajectoires professionnelles en emploi, ainsi que renforcement de l'effort d'activation déjà entrepris, le but étant d'accroître encore la propension à travailler des salariés seniors.

Tout autre est la situation de l'Europe continentale, immergée dans une culture de la sortie précoce. Elle devra opérer une véritable « révolution culturelle » afin de modifier en profondeur les comportements des acteurs du marché du travail. Faire face à l'accélération du vieillissement impliquera pour le modèle continental une remobilisation dans l'emploi sans précédent, visant les quinquagénaires. Un effort de mobilisation de cette ampleur ne s'improvise pas. Il se programme sur le moyen ou long terme.

Pour maintenir les quinquagénaires sur le marché du travail, il faut avoir entretenu auparavant leur employabilité et leurs compétences. Il faut également avoir su développer des conditions de travail et une organisation adaptées au vieillissement de la main-d'œuvre.

Enfin, il faut pouvoir concevoir des parcours professionnels motivants, assurant la préservation et la transmission de l'expérience dans le cadre d'un renouvellement rapide des générations au travail.

De la gestion publique par l'âge à la gestion de la diversité des âges

Le gouvernement par l'âge et la segmentation par l'âge, jusqu'à présent prépondérants, tout particulièrement dans les pays d'Europe continentale, semblent aujourd'hui avoir atteint leurs limites.

L'agencement en trois temps du parcours des âges se décompose. Brouillage des âges, arasement des seuils, biographies complexes et incertaines président désormais aux nouveaux agencements temporels des parcours de vie. On assiste à une nouvelle individualisation et *flexibilisation* temporelle du cours de la vie.

Ces évolutions tiennent principalement aux mutations du travail et à l'avènement d'une société de la connaissance. Elles impliquent un changement radical des profils de risques que subissent les individus au long du parcours des âges. En conséquence, nous assistons à une disjonction croissante entre, d'une part, nos instruments rigides de protection sociale, lesquels s'appuient largement sur les seuils d'âge chronologique et, d'autre part, les nouveaux besoins en sécurité associés à des parcours plus flexibles et diversifiés.

Pour remédier à ces distorsions il conviendrait de développer de nouvelles formes de protection sociale plus fluides et de nouvelles politiques publiques apportant de la sécurité dans des parcours qui ne sont plus ternaires mais diversifies.

Ces nouveaux impératifs plaident pour une *déspécialisation* de la gestion des âges et une société où tous les âges seraient intégrés. Cette société représenterait, selon le mot d'ordre européen de 1999, « une société pour tous les âges », dans

laquelle on gère l'ensemble des âges et de leurs parcours diversifiés, où l'on lutte contre les barrières de l'âge et la discrimination par l'âge.

Cette gestion des âges demeure largement à inventer collectivement. Elle implique de redéfinir les notions de sécurité et de protection sociale. La protection sociale ne peut plus aujourd'hui se contenter d'indemniser les risques répertoriés. Désormais, l'enjeu majeur est de promouvoir et soutenir le développement du capital humain et des *mobilités*.

Ce n'est certainement pas un hasard si les réflexions des différents auteurs qui se penchent actuellement sur les voies de réformes de la protection sociale font des propositions [5] qui, toutes, tendent à insister, tant sur le caractère central du maintien de la capacité professionnelle des personnes que sur le développement des politiques sociales du cycle de vie, lesquelles se doivent d'être neutres sur le plan de l'âge.

Bibliographie

Barbier, J.-C. 2002. « Peut-on parler d'activation de la protection sociale en Europe? » *Revue Française de Sociologie*. 43, 2 : 307-332.

Esping-Anderson, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton. Princeton University Press.

Gallie, D. et S. Paugam. 2000. *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment*. Oxford. Oxford University Press.

Guillemard, A.M. 2003. *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris. Armand Colin.

---

5. Quelles que soient les formules défendues : investissement social, droits de tirage sociaux, marché transitionnel, *asset-based welfare.*

Mercat-Bruns, M. 2001. *Vieillissement et droit à la lumière du droit français et du droit américain*. Paris. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.

Muller, P. 2000 « L'analyse cognitive des politiques publiques : vers une sociologie politique de l'action publique. » Revue Française de Science Politique. 50, 2 : 189-207

Revue Française de Science Politique. 2000. *Numéro spécial, Les approches cognitives des politiques publiques*. 50, 2.

Walker, A. 2002. "Active strategies for older workers in the United Kingdom." Pp. 403-426 dans *Active Strategies for Older Workers.* M. Jepsen et D. Foden (éds.). Bruxelles. European Trade Union Institute (ETUI).

Chapitre 5. Des régimes de pensions aux programmes de retraite ?

par
John Myles

Introduction

Les *politiques de pensions* concernent l'aménagement et le financement des régimes auxquels nous cotisons pour accumuler des actifs qui constitueront notre rente de retraite. Les *politiques de retraite,* quant à elles, portent sur l'âge de la retraite et sur les règles d'accès aux prestations de retraite. Les *politiques de pensions* ont occupé la scène politique canadienne plus d'une fois depuis les années 1980. En revanche, il n'a guère été question des politiques de retraite, sauf au moment de la réforme de 1987, qui a assoupli les règles relatives à la retraite et abaissé à 60 ans l'âge minimum donnant droit aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec.

Les règles changeront-elles à nouveau? Les politiques de retraite feront-elles l'objet de révisions au cours de la prochaine décennie comme les régimes de pensions durant celle qui vient de s'écouler? Plusieurs facteurs laissent entendre que ces changements s'en viennent. Au Canada, le débat n'a pas encore débordé du cercle des spécialistes. À l'issue d'un séjour à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Peter Hicks, devenu sous-ministre adjoint à Développement social Canada, affirme catégoriquement, dans *Preparing for Tomorrow's Social Agenda* (2002), que le travail et la retraite vont, à juste titre, occuper le cœur des politiques sociales canadiennes au cours des cinq à huit années à venir. Il faut des pressions et des coalitions politiques pour amener un changement des règles entourant la retraite : d'où viendront-elles? N'étant pas devin, au lieu de répondre à cette question directement, je l'aborderai par un retour sur le débat politique récent, axé sur les politiques de pensions et non pas sur les politiques de retraite.

Les politiques de pensions récentes [1]

Le débat sur les pensions a canalisé beaucoup d'énergie et constitué un dossier politique brûlant dans la plupart des pays riches au cours des deux dernières décennies. Margaret Thatcher a fait figure de chef de file en 1986, en réformant le SERPS (version britannique du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec). À cause de sa personnalité marquante, la réforme des pensions a souvent été assimilée à une attaque de la droite contre l'État providence. Pourtant, les réformes vraiment marquantes, celles des années 1990, n'ont pas été accomplies par la droite, mais par la gauche; par les Socio-démocrates en Suède, en 1998, et en vertu d'un pacte ratifié par le mouvement syndical en Italie, en 1995.

Par opposition, au Canada, les deux dernières décennies d'évolution des politiques de pensions tiennent en quelques mots : (presque) rien ne bouge.

- La récupération des prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) par le gouvernement Mulroney a fait beaucoup de bruit, mais cette mesure, qui a touché moins de 5 % de la population canadienne âgée, s'est trouvée annulée par le retour à la pleine indexation du seuil de revenu donnant droit aux prestations décrétée par les Libéraux en 2000.

- Vivement critiquée tant par la gauche que par la droite, la proposition (présentée dans le budget de 1996) d'intégrer les pensions de la SV et le Supplément de revenu garanti (SRG) dans un programme unique de prestations sous condition de ressources destinées aux aînés a vite été abandonnée.

- De nouveau visé par le discours sur sa « non-viabilité », le Régime de pensions du Canada a figuré à l'ordre du jour des réformes vers le milieu des années 1990. Encore là, les résultats ont été modestes et le statu quo l'a emporté. Les cotisations ont augmenté, mais somme toute le programme traditionnel de prestations est demeuré intact.

---

1. On trouvera dans Myles et Pierson (2000) et dans Béland et Myles (2005) une présentation plus technique des diverses positions sur la réforme des retraites.

Du point de vue des retraités, le programme actuel diffère à peine du régime de 1980. Le débat sur les pensions a décidément été plus tranquille au Canada qu'en France, en Allemagne ou en Suède.

Face à cette réforme sans histoire, il est raisonnable de se demander pourquoi on devrait s'attendre à ce que l'avenir des politiques de retraite se trame autrement. Pour répondre à cette question, je commencerai par examiner les raisons de la tranquillité relative du débat sur les pensions au Canada au cours des dernières décennies : qu'est-ce qui a différencié le Canada des autres pays?

Spécificités canadiennes

Un certain nombre de raisons expliquent que la réforme des pensions ait semblé moins impérative au Canada qu'ailleurs. Voyons les plus évidentes.

a) Moins de pression budgétaire

Ce sont avant tout les difficultés budgétaires qui ont incité les gouvernements de certains pays à réviser leurs programmes durant les années 90. Or, les dépenses actuelles et projetées du Canada au titre des pensions, bien que légèrement supérieures à celles d'autres pays anglo-saxons, étaient alors beaucoup moins élevées que celles de la plupart des pays européens (tableau 5.1)[2].

b) La retraite précoce est moins populaire

Dans certains pays, européens notamment, la situation du marché du travail au cours des années 70 avait alimenté l'idée que la retraite précoce des travailleurs vieillissants pouvait apporter une solution socialement et économiquement acceptable au problème du chômage chez les jeunes. Dans ce contexte, on a utilisé les régimes de pensions pour payer des prestations qui

---

2. Dans cet exposé, j'utilise les données du milieu des années 90, période la plus représentative des débats et réformes touchant les pensions tant au Canada qu'en Europe.

Tableau 5.1: Dépenses publiques en matière de pension dans 16 pays de l'OCDE, 1995 et 2040

	% du PIB consacré aux régimes de pensions	
	1995 (actuel)	2040 (projetté)
Pays scandinaves		
Suède	11,8	14,9
Norvège	5,2	11,8
Danemark	6,8	11,6
Finlande	10,1	18,0
Moyenne	8,5	14,1
Pays de l'Europe continentale		
Allemagne	11,1	18,4
Autriche	8,8	14,9
Belgique	10,4	15,0
Pays-Bas	6,0	12,1
France	10,6	14,3
Italie	13,3	21,4
Moyenne	10,0	16,0
Pays anglo-saxons		
Canada	5,2	9,1
Irlande	4,1	2,9
Grande-Bretagne	4,5	5,0
États-Unis	4,1	7,1
Australie	2,6	4,3
Nouvelle-Zélande	5,9	9,4
Moyenne	4,4	6,3

Source: Organisation de coopération et de développement économique. 1997. Ageing in OECD countries. Paris. OCDE.

auraient dû provenir des programmes d'assurance chômage, et des programmes d'assurance chômage ou d'assurance invalidité pour financer des congés relevant des régimes de pension.

Ainsi s'est instauré parmi les entreprises et les travailleurs un cycle d'attentes et de pratiques que Guillemard (2001) a qualifié de cercle vicieux. Au Canada, propulsé par une puissante

Tableau 5.2: Proportions d'emploi selon le groupe d'âges, dans certains pays de l'OCDE, 1999

	55 à 59 ans %	60 à 64 ans %
Pays anglo-saxons		
Australie	55	31
Canada	58	34
Grande-Bretagne	62	36
États-Unis	68	45
Pays scandinaves		
Danemark	71	34
Finlande	55	22
Norvège	77	55
Suède	77	46
Pay de l'Europe continentale		
Belgique	37	13
France	53	15
Allemagne	55	19
Italie	37	18
Pays-Bas	48	16
Portugal	59	43
Espagne	45	25
Moyenne	57	30

Source: OCDE, Older workers: A statistical description. OCDE: Paris, 2001.

campagne de promotion, le slogan publicitaire « Liberté 55 » est devenu un symbole de réussite, et employeurs aussi bien que travailleurs en sont venus à considérer 55 ans comme l'âge « normal » du retrait définitif du marché du travail. Néanmoins, chez nous, l'âge de la retraite a interrompu sa chute bien avant de se rendre aux niveaux atteints dans la plupart des pays européens (tableau 5.2).

c) Les modes de financement

Le rôle joué par le mode de financement des prestations — la ventilation des prélèvements qui en assurent le paiement — est sans doute moins évident. Ce n'est pas d'abord la perspective de devoir hausser les impôts pour financer les retraites à venir qui a incité des pays comme l'Italie, la Suède, la France et l'Allemagne à réformer leur régime, mais celle d'accroître les *cotisations sociales.* Ainsi, on prévoyait que la contribution des Allemands, déjà fixée à 22 % de la rémunération couverte, atteindrait 38 % si rien n'était fait.

Au Canada, avant la réforme de 1997, les projections établissaient à 14,2 % du salaire la cotisation maximale au RPC. Ce chiffre aurait incité la plupart des ministres des Finances européens à sabler le champagne, et le taux prévu après la réforme (9,8 %) était de nature à les laisser incrédules. L'écart entre le Canada et de nombreux autres pays s'explique largement par le fait qu'une part beaucoup plus grande du coût du régime canadien — environ la moitié — est financée par les recettes générales, ce qui fait du Canada une exception au sein de l'OCDE, même comparé aux États-Unis.

Quel problème posent donc les cotisations sociales? Ce sont des taxes à taux uniforme qui ne touchent habituellement pas les tranches de salaire supérieures à un plafond donné et sont par conséquent régressives. Contrairement à l'impôt sur le revenu,

Tableau 5.3: Pourcentage de l'impôt prélevé sur les salaires réservé aux pensions, dans certains pays, 1995 (environ)

Canada	5,4%
États-Unis	12,4%
Suède	17,0%
Allemagne	22,0%

Source: Calculs de l'auteur basés sur les données des pays.

elles ne sont associées à aucune exemption ou indemnité liée aux charges familiales. Il s'ensuit que les travailleurs à faible revenu et surtout les jeunes familles en paient plus que leur part. Au bas de l'échelle, le cumul de ces effets, allié au niveau élevé des cotisations sociales, peut détourner les gens du marché du travail.

Les cotisations salariales font porter sur la population active tout le fardeau du vieillissement démographique, engendrant un énorme problème d'équité, intergénérationnelle certes, mais aussi intragénérationnelle, dans la mesure où la répartition des coûts entre les actifs ne correspond pas à leur capacité de payer.

Si les cotisations sociales destinées à une fin particulière ont toujours été mieux acceptées que l'impôt sur le revenu ou les taxes à la consommation, elles ont commencé à provoquer des réactions au cours des années 90. Les syndicats suédois, italiens et allemands ont fait face à un conflit intergénérationnel qui les a contraints à des arbitrages entre leurs membres retraités et leurs syndiqués actifs. La progression constante des cotisations sociales menaçait d'entraîner une chute du revenu net des actifs, comparé au revenu des retraités. On a alors eu la surprise de voir syndicats, gouvernements et milieux d'affaires s'allier pour geler les cotisations. L'objectif a été atteint grâce au réaménagement des régimes de prestations et au transfert d'une partie de leur financement, désormais assuré par les recettes générales. On s'est en quelque sorte rapproché du modèle canadien.

d) Fédéralisme et harmonie

Il est rare, en somme, qu'un gouvernement décide unilatéralement de réduire les pensions : il s'arrange pour obtenir d'abord un large consensus. S'il augmente les prestations, il s'en réserve volontiers le mérite; s'il les diminue, il cherche à partager le blâme, à éviter la critique. Kent Weaver (1986) a parlé à ce propos de « *politics of blame avoidance* ».

La stratégie consiste habituellement à obtenir l'adhésion d'acteurs politiques importants pour partager avec eux la responsabilité de la réforme. Le choix des acteurs à associer au nouveau contrat social dépend des institutions et du régime politique. Dans certains pays, il faut un accord de tous les partis

politiques, comme aux États-Unis en 1983 ou en Suède en 1994. Ailleurs, il faut rallier le mouvement syndical et les associations patronales, voire tenir un référendum national.

Au Canada, les ententes fédérales–provinciales jouent un rôle similaire. La loi oblige le gouvernement fédéral et les provinces à s'entendre en ce qui concerne le RPC, mais le consensus n'apparaît pas moins comme une nécessité pour des programmes comme la SV. Lors de la réforme du RPC, le Québec a clairement signifié son opposition à une réduction importante des prestations. Il a reçu l'appui de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique dont le gouvernement était néo-démocrate. Sa prise de position a permis de retirer le démantèlement du RPC de la liste des réformes envisagées pendant les années 90.

e) Aspects éthiques de la réforme des pensions

Au milieu des années 90, le Fraser Institute et l'Institut C. D. Howe ont préconisé la privatisation du RPC–RRQ, mais pratiquement tout le monde a fait la sourde oreille, y compris Bay Street, le centre financier du Canada. Un haut fonctionnaire fédéral qui avait pris part à la démarche m'a confié :

> Je suppose qu'une réforme aussi controversée que la privatisation pouvait être envisagée uniquement a) si le régime existant était (ou paraissait) mal en point, dans la mesure où la privatisation était (ou paraissait) susceptible de corriger la situation, et b) si la réforme bénéficiait d'un appui politique. Aucune de ces conditions n'était remplie.
>
> Aucun analyste sérieux n'était d'avis, je crois, que le système de revenu de retraite était mal en point dans son ensemble. D'ailleurs, il fonctionnait très bien comparé à celui d'autres pays et coûtait relativement peu à la collectivité. Et personne ne considérait le RPC comme le maillon faible du système.

Ces propos nous renvoient aux aspects éthiques de la réforme des pensions.

Aux États-Unis, durant les années 1980 et 1990, le débat sur l'équité intergénérationnelle a fourni des munitions aux pourfendeurs du régime de protection sociale. Tandis que la pauvreté continuait d'augmenter chez les enfants, faisaient-ils valoir, les chèques de la sécurité sociale payaient les plages de la Floride à une population âgée de plus en plus aisée. Ce discours a également résonné au Canada, sans beaucoup influencer les politiques, pour des raisons qui ont à voir avec les écarts de richesse plutôt qu'avec les différences culturelles entre les deux pays.

Au Canada, comme aux États-Unis, le revenu moyen des aînés a nettement augmenté entre les années 1970 et les années 1990, et la proportion de personnes âgées à faible revenu parmi les aînés compte parmi les moindres au sein de l'OCDE, même si on tient compte d'un pays égalitaire comme la Suède (Hauser 1997, Smeeding et Sullivan 1998).[3] Il serait pourtant difficile d'affirmer que les personnes âgées deviennent « trop riches » au Canada.

En 1980, près de 40 % des aînés étaient regroupés dans le quintile de revenu inférieur (tableau 5.4), soit le double du taux observé pour la population dans son ensemble. En 1995, on retrouve environ 17 % des aînés dans le quintile inférieur, soit une proportion un peu plus faible que pour l'ensemble de la population (20 %). Mais 80 % des pertes du quintile inférieur ont alimenté les deuxième et troisième quintiles, et la proportion d'aînés au sein des deux quintiles supérieurs n'a pas beaucoup augmenté : les retraités canadiens sont moins pauvres, mais ils ne se sont pas devenus riches.

Cette évolution s'explique par la conception du Régime de pensions du Canada. Lorsque, dans les années 1960, on a ajouté le SRG et les prestations du RPC-RRQ aux prestations uniformes de la SV (établie dans les années 1950), on a abouti à un régime à prestations uniformes amélioré, à caractère résolument redistributif (tableau 5.5).

---

3. Selon les normes internationales, la proportion de personnes à faible revenu chez les aînés avait chuté à environ 5 % au Canada en 1994 (elle dépassait 20 % aux États-Unis). Pour les 70 ans et plus, le taux du Canada était même inférieur à celui de la Suède, championne habituelle des comparaisons internationales en matière de réduction de la pauvreté (Smeeding et Sullivan, 1998).

Tableau 5.4: Distribution des 65 ans et plus selon le quintile de revenu, Canada, 1980 à 1995

Quintile	1980	1990	1995	Changement entre 1980 et 1995
Bas	39,7	25,2	17,5	-22,2
2ème	22,1	29,7	32,5	10,5
3ème	12,2	16,2	20,0	7,8
4ème	13,3	14,9	16,0	2,7
Haut	12,8	13,9	14,0	1,2
Total	100	100	100	

Source: Myles (2000). Calculs de l'auteur effectués à l'aide des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Avant impôts (colonne 5, tableau 5.5), les transferts moyens aux aînés oscillent entre 11 000 et 12 000 dollars en 1995 et diffèrent assez peu d'un quintile de revenu à l'autre. On constate qu'après impôts (colonne 6), le régime exerce globalement un effet redistributif. Il s'agit de valeurs pondérées, qui tiennent compte de la taille des familles. Signalons, pour les situer, qu'en 1995 le revenu moyen pondéré des aînés s'élevait à quelque 23 000 dollars.

Le Canada n'a en somme pas eu à faire face aux controverses qui ont obligé certains pays à réformer leur régime de pensions de toute urgence et de fond en comble. Aussi n'a-t-il pas fait grand-chose.

Nouveaux facteurs : vers des politiques de retraite ?

Peter Hicks (2002) cite deux nouveaux facteurs importants qui devraient susciter une révision des politiques d'ici une dizaine d'années : 1) la chute du ratio producteurs–consommateurs, alliée à la faible fécondité et au vieillissement démographique et 2) la redéfinition des primes de retraite et le réaménagement des temps d'activité et de loisirs au long du cycle de vie, en lien avec l'augmentation de la longévité.

Tableau 5.5: Distribution des transferts ajustés et des impôts, selon la source et le quintile de revenu, pour la population âgée de 65 ans et plus, Canada, 1995

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Quintile	RPC/RRQ	SV/SRG	Autres transferts	Impôt	Total des transferts (avant impôt)	Transferts net (après impôt)
	$	$	$			
Bas	2 482	7 886	928	-181	11 296	11 115
2ème	4 610	7 158	800	-406	12 568	12 162
3ème	4 990	5 875	1 154	-1 546	12 019	10 473
4ème	5 187	5 494	1 268	-3 701	11 949	8 248
Haut	5 358	5 248	1 350	-12 249	11 956	-293

Source: Myles (2000). Calculs de l'auteur effectués à l'aide des données de Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs.

Le premier facteur détournera l'attention du problème du financement des régimes universels de retraite, relativement peu épineux au Canada étant donné les caractéristiques du système de pensions de l'État, pour la concentrer sur les graves conséquences macroéconomiques du vieillissement démographique, commun au Canada et à d'autres pays riches.

Le deuxième point revêt un caractère social et concerne les normes. Hicks affirme que les gens jouissent de leur retraite, mais la trouvent trop longue. Les progrès réalisés en matière de santé et de longévité vont rendre de plus en plus nécessaire le réaménagement des temps de travail et de loisirs. Une grande partie du temps des retraités, soutient-il, s'écoule dans la passivité, sans entrain ni désir.

Ces deux facteurs remettront la réforme des pensions à l'ordre du jour, mais de manière différente, conclut Hicks, prônant un débat moins axé sur le type et le financement des prestations, et davantage sur l'âge de la retraite : cette fois, l'examen ne portera pas sur les politiques relatives aux pensions, mais sur les politiques en matière de retraite.

Hicks a-t-il raison de penser que la retraite sera de nouveau placée au cœur du débat, non plus à cause du fardeau de son financement, mais à cause des conséquences macroéconomiques du vieillissement démographique ?

Indéniablement, la chute du ratio producteurs–consommateurs est capitale et pèse sur les finances publiques. Ce fait est illustré par la formule suivante, que j'ai adaptée de Thompson (1998). Le coût du soutien de la population retraitée équivaut, au cours d'une année, à la part de l'activité économique qui sert à fournir à cette population les produits et services qu'elle consomme. Autrement dit :

$$\text{Coût du soutien des retraités} = \frac{\text{Consommation des retraités}}{\text{Production nationale totale}}$$

Selon Hicks, on peut réécrire la formule ainsi [4] :

$$\text{Coût du soutien des retraités} =$$

$$\frac{\text{Nombre de retraités}}{\text{Nombre de travailleurs}} \times \frac{\text{Consommation moyenne des retraités}}{\text{Production moyenne par travailleur}}$$

Toutes choses égales par ailleurs, le vieillissement démographique accroît les coûts totaux de la retraite. Il importe peu qu'ils s'inscrivent dans la colonne « public » ou dans la colonne « privé » du grand livre de comptes [5].

---

4. Peter Hicks, communication personnelle, décembre 2001.

5. Publics ou privés, les régimes de retraite sont simplement des manières de faire valoir un droit sur le produit d'un travail futur (Barr, 2001). La part des retraités dans la consommation totale augmente, qu'elle soit financée par des prestations de l'État ou par le rendement des investissements des particuliers. Comme le fait remarquer Thompson (1998 : 44), on propose parfois de remplacer les régimes existants par des stratégies financières dont on présume que les retraités tireront un meilleur rendement. Si on a raison, il en résultera tout bonnement une hausse des coûts de la retraite.

De ma formule découle une liste de stratégies susceptibles de contenir la croissance des coûts de la retraite :

a. Maximiser les taux d'activité au sein de la population d'âge actif.
b. Réduire le nombre de retraités (en élevant l'âge moyen de la retraite).
c. Diminuer la consommation des retraités.
d. Accroître la productivité.

Les stratégies *b* et *c* sont des leviers auxquels les décideurs ont déjà accès, et le consensus qui s'esquisse tend à favoriser le maintien au travail pendant une période plus longue, plutôt qu'une réduction des prestations. La formule montre pourquoi il en est ainsi : une augmentation de l'âge de la retraite modifie à la fois le numérateur et le dénominateur du ratio retraités-employés, tandis qu'une réduction des prestations influence seulement le numérateur du ratio de la consommation. Selon des simulations réalisées sur un « pays de l'OCDE » fictif conçu pour cet exercice, une réduction de 5 % du nombre de prestataires équivaudrait à hausser de dix mois l'âge de la retraite ou à réduire de 10 % les prestations de retraite moyennes.

L'attrait d'une stratégie suffit-il à la rendre impérative ? Il faut se demander, non pas si une mesure devrait être prise, mais si quelqu'un la prendra, et la réponse relève de l'analyse politique plutôt que de critères normatifs. D'où viendront les pressions et les coalitions qui appuieront les réformes susceptibles d'entraîner une hausse de l'âge de la retraite?

Leviers efficaces

Pour commencer on pourrait, par exemple, porter l'âge de l'admissibilité au RPC de 60 ans à 62 ans, ou même le ramener à 65 ans. Cette mesure soulagerait les finances publiques, mais son effet macroéconomique est moins clair. Les changements apportés au RPC toucheraient principalement les travailleurs à faible revenu, et sans doute à faible productivité, à qui le RPC-RRQ fournit une part importante de leur revenu de retraite. Quant aux travailleurs dont le salaire et la productivité sont élevés, et dont les revenus de

retraite reposent principalement sur des régimes privés et sur les actifs qu'ils ont personnellement accumulés au cours de leur vie, leur décision de demeurer ou non au sein de la population active ne serait guère influencée par cette contrainte. Au strict point de vue de la redistribution, il paraît injuste d'inciter les travailleurs à faible revenu, qui ont également une espérance de vie plus courte, à prolonger leur vie active [6].

Il n'est pas moins important de souligner, toutefois, que dans la mesure où l'on cherche à résoudre le problème macroéconomique, ce sont les employés les plus instruits, les plus vigoureux, les plus productifs et les mieux rémunérés qu'il convient de garder au travail le plus longtemps possible. Pour cela, les instruments les plus utiles et les plus efficaces sont les règles relatives à l'âge de la retraite et aux conditions d'accès aux diverses rentes et prestations, notamment aux fonds de retraite professionnels (RPA) et personnels (REER). Aucun principe ne limite l'adoption de mesures de ce genre, et le régime fiscal accordé à ces programmes justifie qu'on leur associe des objectifs sociaux. Mais d'où viendront la volonté politique et les coalitions nécessaires pour soutenir de telles réformes ? Il est déjà arrivé que la gestion de régimes du secteur public comme le RPC-RRQ vise des objectifs collectifs. Mais nous n'avons aucun legs politique, aucune expérience pratique qui cible ces pensions quasi privées provenant des institutions pour atteindre des buts similaires.

Le problème politique se corrigera peut-être de lui-même, si les pressions viennent d'« en bas ». Hicks (2002), nous l'avons vu, est d'avis que les retraités s'ennuient, et il pense que les progrès réalisés en matière de santé et de longévité entraîneront un réaménagement des temps de travail et de loisirs. Ce serait un singulier revirement. Si l'on en croit Burtless et Quinn (2001 : 385), « c'est probablement la croissance qui explique le mieux la retraite anticipée ». Le PIB des pays riches a augmenté de façon spectaculaire depuis un demi-siècle, et une partie de cette nouvelle richesse a servi à acheter des années de retraite supplémentaires.

---

6. Dans des pays comme l'Allemagne, l'Italie ou la Suède, où les régimes universels relevant du secteur public gèrent la plus grande partie des sommes réunies dans des fonds de retraite et où le rôle des régimes professionnels ou personnels est peu important, cette question se pose moins.

Une étude récente de Grant Schellenberg (2004) montre bien que les choses n'ont pas changé : la planification de la retraite repose principalement sur l'argent. Les travailleurs âgés admettent sans ambages qu'ils travaillent encore faute de ressources financières.

Le dilemme qui nous attend réside dans le fait que les plus instruits d'entre nous, ceux qui jouissent de l'espérance de vie la plus longue, et qui sont sans doute les plus capables de contribuer à la production de richesse, sont en même temps les plus susceptibles d'avoir la liberté de prendre une retraite anticipée. Le nombre d'heures et d'années de travail par travailleur a diminué, mais vu la hausse du taux d'activité des femmes, ce nombre d'heures et d'années de travail a augmenté à l'échelle de l'unité familiale. Le travail supplémentaire de « la famille » contribue à l'achat d'années de retraite supplémentaires. D'autre part, la progression de l'homogamie — tendance à se marier à l'intérieur du groupe social auquel on appartient — influence la problématique de la retraite tardive ou anticipée. La hausse du niveau d'instruction chez les jeunes et la présence accrue des femmes sur le marché du travail ont eu des effets inattendus sur les inégalités au sein des familles. Les hommes et les femmes instruits ont tendance à se marier entre eux, et forment des familles où les deux partenaires du couple sont particulièrement susceptibles d'occuper un emploi à plein temps bien rémunéré. L'ombre du chômage et des bas salaires pèse davantage sur les ménages peu instruits. C'est en partie pour cela que la répartition entre les familles du temps de travail, des gains et de l'accumulation de la richesse est de plus en plus polarisée.

Rappelons qu'il ne s'agit pas simplement de redistribuer le travail et les loisirs sur le cycle de vie, mais de modifier l'équilibre entre le travail et les loisirs pour accroître la part du travail. Je n'ai rien contre. N'étant pas économiste, je ne me sens pas obligé de définir les êtres humains comme des consommateurs de services publics, ou le travail comme une désutilité. À l'instar d'Aristote, de Thomas d'Aquin et de Marx, je pense que le travail est salutaire. *Laborare est orare* — travailler, c'est prier — affirment les Bénédictins. Les politiques sociales ne laissent transpirer aucune nouvelle stratégie qui conférerait une priorité absolue à un taux d'emploi élevé. Nous avons tendance à oublier que le premier objectif de Keynes, de Beveridge, des socio-démocrates suédois

et autres réformateurs des années 1940 était le plein emploi, condition des largesses de l'État providence. Nous avons affaire à un débat politique, et non à un débat de principes. Comment s'en sortir ?

L'OCDE (2001) et Hicks (2002) nous apportent une donnée du plus haut intérêt, qui pourrait déboucher sur une stratégie. Même si les gens s'opposent en général à ce qu'on légifère pour hausser l'âge de la retraite, la plupart des retraités confient qu'ils aimeraient bien avoir un emploi à temps partiel, ou même à temps plein. Les auteurs (OCDE 2001) résolvent cette apparente contradiction en expliquant que les retraités avaient sans doute en tête des emplois hypothétiques : enviables, taillés sur mesure, rares en somme. Mais si nous voulons que les gens travaillent davantage, nous devons aller au cœur de la question et songer sérieusement à améliorer la qualité du travail et de l'emploi. Nous avons fait beaucoup d'efforts, ces dernières années, pour rendre les employés intéressants aux yeux des employeurs, à coups d'investissements dans l'éducation et la formation. Si le vieillissement démographique et une baisse de l'offre de travailleurs amène les employeurs à réfléchir plus sérieusement à la manière de rendre les emplois plus attrayants non seulement pour les travailleurs âgés, mais également pour les jeunes, les femmes et les immigrants, tout le monde y gagnera, et nous aurons fait avancer le processus d'adaptation à une société vieillissante.

Conclusion

Au milieu des années 1990, l'âge moyen de la retraite tournait autour de 60 ans chez les travailleurs canadiens. On peut se demander si le vieillissement de la population au cours du prochain quart de siècle suffira à le faire remonter à 65 ans, voire plus haut. Mais les gouvernements ont les moyens d'agir pour en arriver là. Deux stratégies s'offrent à eux. La première consisterait à élever l'âge auquel les travailleurs sont autorisés à demander leur rente du RPC-RRQ, qui est actuellement fixé à 60 ans. La deuxième serait de prendre des mesures pour déterminer l'âge

auquel ils pourraient accéder à leur régime de pensions agréé (RPA) ou à leur régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Réformer le RPC-RRQ est tout à fait faisable, mais comme c'est surtout la moitié la moins riche des travailleurs qui s'en ressentirait, le profit macro-économique à en tirer serait mince; ce ne serait pas non plus une mesure exemplaire au point de vue de la justice distributive. Les travailleurs les mieux payés se fient plutôt à leurs RPA et à leurs REER, pour lesquels ils ont eu droit à de généreux dégrèvements d'impôt. Pourquoi alors ne pas faire en sorte que ces programmes servent à la réalisation d'objectifs à caractère social ? Le hic, c'est qu'on n'a pas l'habitude de réglementer ces véhicules d'épargne quasi privés pour obtenir des biens collectifs.

Certes, il ne serait pas politiquement impossible de légiférer dans ces deux cas précis. Mais on jouerait avec le feu en proposant de grands changements dans les politiques de retraite. Les programmes sociaux sont comme un édifice dont les fondations sont déjà en place et dont on ne peut guère changer les plans : les politologues parlent à ce propos de « path dependent change », de changement lié à l'itinéraire dans lequel on est déjà engagé (Myles et Pierson 2000). Ainsi, la réforme des retraites a ceci de particulier qu'elle résulte rarement d'une démarche pilotée par le parti au pouvoir. Il faut avoir l'unanimité à la Chambre, inviter le « peuple » à se prononcer par référendum, renouveler le contrat social avec le concours des syndicats et du patronal… En un mot, les ententes « négociées » sont le mécanisme habituel de révision des pensions. Au Canada c'est toujours ainsi qu'on procède dans les relations fédérales-provinciales. Il serait surprenant que les choses se passent autrement pour les politiques de retraite. Il faudrait un immense choc exogène, une crise économique persistante, pour que le gouvernement fédéral et les provinces viennent s'asseoir ensemble à une table pour discuter de programmes sociaux.

La suite probable est que l'incitation au changement viendra du marché : les entreprises vont chercher à attirer une main-d'œuvre jeune qui se fait rare en lui offrant de bons salaires, et s'arranger pour améliorer les conditions de travail des travailleurs plus âgés.

Bibliographie

Barr, Nicholas. 2001. *The Welfare State as Piggy Bank: Information, Risk, Uncertainty and the Role of the State*. Oxford. Oxford University Press.

Béland, Daniel et John Myles. 2005. "Stasis amidst change: Canadian pension reform in an age of retrenchment." Pp. 252-272 dans *Ageing and Pension Reform around the World*. Giuliano Bonoli et Toshimitsu Shinkawa (éds.). Cheltenham. Edward Elgar.

Burtless, Gary et Joseph Quinn. 2001. "Retirement trends and policies to encourage work among older Americans." Pp. 375-416 dans *Ensuring Health and Income Security for an Aging Workforce*. Peter Budetti, Richard Burkhauser, Janice Gregory et H. Allan Hunt (éds.). Kalamazoo, MI. Upjohn Institute.

Guillemard, A-M. 2001. *Continental Welfare States in Europe Confronted with the End of Career Inactivity Trap: A Major Challenge to Social Protection in an Aging Society*. Document présenté à la sur Rethinking Social Protection. Center for European Studies. Harvard University.

Hauser, Richard. 1997. *Adéquation des prestations et pauvreté chez les retraités*. Paris. Organisation de coopération et de développement économiques.

Hicks, Peter. 2002. *Preparing for Tomorrow's Social Policy Agenda. New Priorities that Emerge From an Examination of the Economic Well-being of the Working-Age Population*. Ottawa. Social Development Research and Demonstration Corporation.

Myles, John. 2000. "The maturation of Canada's retirement income system: income levels, income inequality and low income among older persons." *Canadian Journal on Aging*. 19 : 287-316.

Myles, John et Paul Pierson. 2000. "The comparative political economy of pension reform." Dans *The New Politics of the Welfare State*. Paul Pierson (éd.). Oxford. Oxford University Press.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2001. *Vieillissement et revenues : Les ressources des retraités dans 9 pays de l'OCDE*. Paris. OCDE.

Schellenberg, Grant. 2004. *Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite*. Ottawa. Statistique Canada.

Smeeding, Timothy et Dennis Sullivan. 1998. *Generations and the Distribution of Economic Well-Being: A Cross-National View*. Working Paper Series, no. 173. Luxembourg Income Study.

Thompson, Lawrence. 1998. *Older and Wiser: The Economics of Public Pensions*. Washington. The Urban Institute.

Weaver, R. Kent. 1986. "The Politics of Blame Avoidance." *Journal of Public Policy*. 6 : 371-398.

Chapitre 6. La gestion des conflits de valeurs soulevés par les politiques de retraite

par
Martin Rein et David Thacher

Cadre conceptuel

Concevoir une politique de la retraite requiert une stratégie pour traiter certains conflits de valeurs inévitables. Ce chapitre présente des aspects clés de ces conflits et s'attarde sur les différences et similarités majeures des stratégies de gestion de ces conflits adoptées par trois pays sélectionnés.

Dans les économies industrielles évoluées, les systèmes de sécurité sociale s'engagent généralement à respecter trois valeurs de base : le bien-être économique des retraités, la productivité des entreprises et l'autonomie individuelle. L'essence de chacune de ces valeurs peut être résumée dans le principe préconisant une distribution du revenu aux retraités : 1) distribution proportionnelle aux besoins (bien-être), 2) distribution selon l'intérêt des entreprises (productivité) et 3) distribution proportionnelle au niveau d'épargne personnel pendant la vie active (autonomie individuelle). Plus loin, nous développerons la façon dont de tierces valeurs influencent également les systèmes de sécurité sociale.

Idéalement, on cherche à concrétiser ces intentions par une politique nationale fondée sur un ensemble cohérent de mesures intégrées. Mais on se heurte au fait que les trois valeurs sont conflictuelles.

Ainsi, après avoir organisé la redistribution afin d'assurer le bien-être économique des personnes les plus démunies, bien des sociétés ont constaté que plus les ressources distribuées étaient adéquates, plus l'objectif de redistribution et de lutte contre la pauvreté entrait en contradiction avec l'objectif de promotion de l'autonomie individuelle.

Ce choc de valeurs au cœur même des politiques de retraite soulève l'une des plus épineuses questions qui soient dans le domaine des politiques sociales. Comment organiser le dispositif

de manière à permettre à ces valeurs essentielles de cohabiter durablement et de s'épanouir ?

La façon classique de régler le problème de conflits de valeurs consiste à appliquer l'art de la distinction de Walzer aux systèmes de sécurité sociale de manière à ce que chacune des valeurs que nous venons de décrire soit associée à différents « piliers » institutionnels. Les sociétés réagissent au problème de conflits des valeurs en établissant des zones de responsabilité pour chaque institution, et chaque zone de responsabilité correspond à une valeur particulière. En résumé, les trois valeurs en question doivent prévaloir dans chacun des principaux domaines institutionnels de la société : la valeur accordée à la productivité des entreprises devrait régir les systèmes de retraite professionnelle offerts par les employeurs (pilier concernant les entreprises), la valeur accordée à l'autonomie individuelle devrait régir les comptes d'épargne des individus (pilier concernant les comptes d'épargne personnels), et les préoccupations relatives au bien-être minimal des retraités devraient régir les systèmes de sécurité gérés par l'État (pilier public).

Les trois modèles piliers reposent sur l'idée selon laquelle les institutions ont des capacités limitées de prendre en compte de multiples valeurs qui s'opposent entre elles; c'est pourquoi chaque institutions ne doit pas essayer d'équilibrer les objectifs concurrents des politiques de retraite. Chaque sphère institutionnelle de la société doit au contraire contribuer aux bénéfices de la retraite à sa manière propre qui soit inspirée par un ensemble distinct de valeurs appropriées à sa spécificité. Cette division du travail permet à chaque pilier de se concentrer sur un objectif clairement défini, de manière que cet arrangement renforce l'imputabilité et la transparence et évite le risque de paralysie et de confusion qu'entraînent des mandats complexes. (Thacher et Rein 2004)

Mais la séparation peut perdre son nom. Par exemple, les institutions qui accomplissent chacune une part du travail peuvent entrer en interaction. Ou, engagées dans la promotion des principes différents qui les animent, chercher à s'influencer mutuellement. Des liens ou des interactions entre elles peuvent également résulter de changements de conjoncture. Pour capter ces interconnexions, il faut tenir compte des règles implicites et explicites qui régissent les rapports entre institutions.

Celles-ci sont en lien lorsque les décisions à caractère redistributif prises par l'une influencent les décisions des autres. Dans le contexte de la sécurité sociale, il s'agit de désigner des bénéficiaires et de fixer des niveaux de prestations. Deux des formes que peut prendre le lien nous intéressent ici. Nous parlons de *complément* (ou supplément) quand le revenu venant d'une institution s'ajoute à celui qui provient des autres, par exemple lorsqu'un régime universel offre à un individu la même prestation de retraite qu'à tous les citoyens sans égard à ce qu'il reçoit des autres piliers. Dans ce genre de système, il y a indépendance absolue entre le secteur public et le secteur privé en ce qui concerne l'accès aux prestations. C'est le modèle en vigueur aux États-Unis.

Il y a plutôt *substitution* (harmonisation) si la contribution cumulée des piliers est fixe. Elle pourrait s'élever par exemple à 75 % du salaire net de fin de carrière, ce taux de remplacement ayant été défini comme l'objectif à atteindre par l'addition des efforts de chacune des institutions[1]. Dans les systèmes harmonisés, le revenu offert par un pilier influence la contribution des autres piliers. Le modèle hollandais en est une illustration.

La création de liens entre les piliers est en somme l'exact opposé de la séparation et, dans son expression extrême, elle finit par abolir la division du travail qui caractérisait l'organisation du système. Les frontières se brouillent, des sphères antérieurement séparées se confondent. La confusion pénètre dans le système lorsque l'association de chacune de ses institutions à un ensemble précis de principes et de valeurs se relâche. Deux grandes forces produisent cet effet dans le système de retraite : 1) l'interférence d'acteurs institutionnels dont ce domaine n'est pas le champ d'action principal et 2) les transformations de la conjoncture à l'intérieur de laquelle fonctionne le système : changements démographiques, changements touchant la main-d'œuvre, fluctuations économiques, maturation des régimes de retraite.

---

1. Cette logique est à l'œuvre lorsque la garantie d'un revenu minimum passe par des prestations sous condition de ressources ou par un taux de remplacement du salaire. Si les prestations de retraite provenant d'un régime universel lié aux gains sont inférieures au seuil de faible revenu, elle permet de combler la différence. Sans être représentatif, ce cas n'est pas fictif : il en va ainsi dans le système britannique.

Il suffit qu'une de ces forces d'exerce pour que chaque pilier du système de retraite (le secteur public et les autres) soit obligé de s'adapter.

Quel rôle l'art de la séparation joue-t-il dans la conception et le fonctionnement des systèmes de retraite ? Nous allons tenter de mieux comprendre ce qui en est, en étudiant le cas des États-unis, de l'Australie et des Pays-Bas, trois pays qui illustrent des principes différents de séparation entre les sphères publique et privée.

L'art de la distinction en Australie, Pays-Bas et Etats-Unis

L'Australie

L'Australie constitue un cas assez évident de système de sécurité sociale qui s'appuie sur l'art de la distinction. Avant 1990, les ententes contractuelles privées sur le marché du travail proposaient des pensions à environ un tiers de la population active, la plupart du temps aux personnes les mieux nanties. Par opposition, l'État jouait un rôle tout à fait différent puisqu'il était le seul à offrir une protection sociale à la population âgée dans le besoin. La définition des besoins était assez large pour comprendre 83 % de la population âgée ayant droit à une pension fondée sur l'âge ou à une pension des anciens combattants, c'est-à-dire toute la population sauf les travailleurs touchant les salaires les plus élevés.

Dans ce cas-ci, nous avons deux sphères séparées servant des populations qui n'empiétaient guère l'une sur l'autre. Chaque institution mettait l'accent sur ses préoccupations distinctes : les accords contractuels étaient interprétés grosso modo comme des reports de salaires et servaient donc à attirer, retenir et motiver une main-d'œuvre loyale et responsable. En même temps, la Pension de vieillesse renforçait la solidarité sociale en ce sens qu'elle offrait des pensions presque universelles pour tous à l'exception des 20% de travailleurs les mieux nantis, et elle avait un effet de redistribution puisque le système se finançait par les impôts généraux. Toutefois, depuis les vingt dernières années, la division du travail a commencé à être confuse.

Les Pays-Bas

Le système néerlandais traite aussi de l'art de la distinction, même si c'est à un autre degré que l'Australie. Les pensions du secteur public tiennent compte du principe de solidarité. Pour faire preuve de solidarité et d'équité sociales, l'ensemble de la population âgée touche une pension du système public et le niveau de prestations[2] est le même pour tous. Même les personnes en âge de prendre leur retraite qui touchaient un faible salaire ou pas de salaire du tout au cours de leur vie active ont droit à des prestations selon un taux fixe, et l'ensemble de la population active contribue autant dans le système. Les employeurs ne cotisent pas dans le système de pension public puisque ces contributions relèvent de chaque individu.

À l'opposé, le secteur privé des Pays-Bas offre généralement des pensions selon le principe d'équivalence, c'est-à-dire que le montant des prestations est établi en fonction des gains. (La plupart des pensions privées sont des systèmes de prestations définies. Dans la plupart des cas, ils correspondent à 70 % du salaire total.) Le système de pensions privé couvre pratiquement toute la population active.

Les États-Unis

Aux États-Unis, le système de retraite est constitué d'un système de pensions public obligatoire et d'un système de pensions privé et volontaire. Ces deux systèmes reposent en partie sur le principe d'équivalence, alors que dans les autres pays ce principe est du ressort exclusif du secteur privé. Le système public de sécurité sociale est obligatoire aux États-Unis et constitue un régime par répartition qui propose des prestations reliées aux gains

2. Les couples constituent la seule exception parce qu'en général, ils ne touchent pas les prestations intégrales auxquelles ils ont droit pour deux personnes indépendantes puisque la méthode pour calculer les prestations prend pour acquis que les familles de plus grande taille profitent des économies d'échelle.

qui couvrent plus de 95 % de la population active.[3] Le système est financé par des cotisations à taux fixe effectuées par les employés et les employeurs.

Le système de pensions privé des États-Unis est volontaire et couvre moins de la moitié de la population active. Les entreprises ont toujours eu, en général, la liberté d'organiser les prestations de retraite de manière à ce qu'elles cadrent avec la productivité de l'entreprise. Cependant, avec le temps, les conditions économiques changeantes ont amené les entreprises à accorder moins d'importance à la longévité au sein de l'entreprise puisque les jeunes travailleurs ayant des compétences technologiques de pointe ont contribué au succès d'un grand nombre d'entreprises. Dans cette nouvelle optique, il n'est pas surprenant de constater une tendance en matière de comptes d'épargne individuels, de régimes 401 (K), de régimes d'actionnariat privilégiés, de modes d'achat au comptant et de plusieurs autres types de pensions offertes par les entreprises.[4] Toujours dans cette optique, les régimes de pensions privés aux États-Unis ont subi d'importants changements de structure au cours des vingt dernières années. Ils sont passés d'un système de prestations définies à un système qui repose sur les comptes individuels.

---

3. D'un point de vue historique, les États-Unis ont toujours offert une pension minimum à des groupes choisis d'employés à bas salaire. Cependant, cette disposition a été abandonnée au même moment où un régime de retraite lié aux ressources, le *Supplementary Security Income* (SSI), a fait son entrée à titre d'organisation administrative indépendante du système de sécurité sociale. Ce nouveau régime offre à la population âgée une aide financière en fonction des besoins. Il constitue aussi un programme public qui complète les besoins en matière de revenu des personnes tout en bas de l'échelle de répartition des revenus.

4. Cette tendance ne tient pas compte, bien entendu, de la pondération des valeurs d'autonomie individuelle et de productivité des entreprises. Elle reflète plutôt la dominance continuelle de la productivité des entreprises comme valeur primordiale dans le pilier des entreprises que l'on applique maintenant dans un environnement économique plus instable, où moins d'importance est accordée à la longévité au sein de l'entreprise. En réalité, les retraites professionnelles pourraient être menacées par des conditions économiques changeantes.

Le tissage de liens

Les distinctions conceptuelles que nous avons présentées ci-dessus donnent un cadre de discussions portant sur la pratique de tissage de liens dans deux des trois pays de l'étude de cas. Nous commencerons par la Hollande, qui a le système le plus élaboré de tissage de liens, avant de nous tourner vers les États-Unis.

Les Pays-Bas

Comment les Pays-Bas ont-ils relié les piliers des secteurs public et privé? Les liens entre les secteurs privé et public y reposent sur trois concepts centraux et chaque concept est plutôt unique au système hollandais. Ces trois concepts sont : la convention, la franchise et l'engagement. On a élaboré ces concepts pour faire face à un système extrêmement polarisé et fragmenté, reposant sur une division de la société selon la religion ou la laïcité.

Le concept de *convention* désigne une norme qui a pour ainsi dire force de loi [5] et jouit implicitement d'un grand consensus, selon laquelle un travailleur a droit, au moment de sa retraite, à 70 % de son salaire net de fin de carrière. La *franchise* est l'équivalent de la pension accordée à chaque personne par le régime universel; c'est sur la base de ce montant que les entreprises calculent la prestation qu'elles doivent verser pour que le taux de remplacement de 70 % soit atteint [6]. L'*engagement* recouvre un bagage de normes et de règles implicites longuement accumulé; le système hollandais repose notamment sur le postulat qu'on ne peut offrir des pensions convenables qu'à la condition de combiner les apports du secteur public et du secteur privé.

---

5. Sans faire partie de la loi, la *convention* est appuyée pas certaines dispositions législatives. Par exemple, les comptes personnels assurant une rente sont exonérés d'impôt si celle-ci n'excède pas 70 % du revenu de fin de carrière. La marge de manœuvre pour faire fructifier ces comptes est donc faible (Riel, Hererijck et Vissar 2003 : 3).

6. Le montant de la franchise est presque identique au montant de base de la pension que les individus et les couples reçoivent du secteur public. Nous n'abordons pas ici les aspects techniques du calcul.

La Hollande est un bon exemple de système harmonisé puisque les prestations offertes d'un côté y déterminent les prestations reçues d'autre part, étant donné la *convention* sur le revenu de retraite nécessaire à un individu. C'est un fonds de pension privé (d'entreprise) qui calcule la valeur des prestations du secteur public auxquelles chaque personne a droit, après avoir cotisé au régime universel durant toute sa vie active. Le régime privé verse la différence entre ce calcul (la franchise) et la somme correspondant à 70 % du salaire net de fin de carrière.

Les États-Unis

En général, on peut affirmer que le système en vigueur aux États-Unis illustre le concept de complément ou de supplément, puisque les revenus de toutes sources s'additionnent pour constituer le revenu disponible au moment de la retraite. Le système public de pensions est complété par les régimes de retraite professionnels, et ceux-ci par les régimes personnels. Le total est assujetti à l'impôt sur le revenu, mais le taux d'imposition est moindre que pour les revenus gagnés [7]. Il importe de souligner que les États-Unis ne se sont pas dotés d'un mécanisme d'ajustement qui permettrait de faire le pont entre les secteurs à la manière de la *franchise* des Hollandais.

Cependant, même aux États-Unis, il y a des exceptions qu'il serait intéressant d'examiner pour voir de quelle manière spécifique les différents secteurs peuvent arriver à s'articuler dans ce pays, eu égard à un système (comme celui des Pays-Bas) où les liens entre le secteur public et le secteur privé sont étroits. Ces exceptions ont trait à des entreprises qui ont conclu avec l'ensemble ou une partie de leurs employés des ententes contractuelles visant à protéger ces derniers contre une baisse éventuelle de la valeur des

---

7. Les salaires peuvent aussi compléter les prestations du régime public de sécurité sociale. Ce n'était pas le cas à l'époque où ces prestations étaient censées inciter les travailleurs plus âgés à quitter le marché du travail pour faire place aux jeunes. Cependant, le Congrès a modifié la loi et levé la restriction concernant les salaires. Ces derniers sont imposables, bien entendu. Cela n'a pas d'effet sur le niveau des pensions du secteur public, mais diminue le revenu net, c'est-à-dire le revenu disponible.

pensions du secteur public. Selon une analyse indépendante citée par le *Center for Retirement Research* du *Boston College*, le quart des pensions privées sont ainsi intégrées et, fait surprenant, cette proportion a augmenté entre 1993 et 1997 (Perun 2002 : 2). Sans égard à leur portée, il faut retenir de ces ententes qu'elles sont volontaires.

Le « brouillage »

Comme nous l'avons expliqué, le « brouillage » signifie la fin de la séparation. Il gagne le système lorsqu'il y a relâchement du lien entre les institutions (les piliers du système) et leurs principes ou valeurs propres. Chaque pilier (ainsi le système public de pensions) doit alors s'adapter. Mais l'adaptation ne va pas forcément dans le sens de ce « brouillage ». Par exemple, dans certains cas, le système peut revoir ses mécanismes de connexion entre les institutions de manière à préserver les valeurs et les critères (celui des besoins par exemple) sur lesquels repose la redistribution opérée par chacune. Mais si une réaction plus radicale s'impose, chaque institution doit passer ses valeurs au crible. Voyons comment les choses se déroulent aux Pays-Bas et aux États-Unis.

Les Pays-Bas

En Hollande, le « brouillage » semble lié à la répartition des coûts entre les secteurs. Comment faire pour modifier le partage des contributions et responsabilités ? L'État presse le secteur privé d'étendre sa couverture à toute la population et de moduler l'application de la franchise de manière à faire assumer par les entreprises une part plus importante du coût des pensions. Il cherche aussi à réduire sa part dans les régimes et à augmenter celle des entreprises, mais certaines de ces dernières prennent la direction opposée. Elles reviennent sur la norme implicite, sinon sur les règles, en abaissant le taux de remplacement. Qu'arrivera-t-il ensuite ? Diminution de la part du coût total des pensions assumée par le secteur public et augmentation des contributions du secteur privé, ou progression (orchestrée) de l'épargne et de l'autonomie individuelles ?

Le cas de la Hollande illustre aussi comment des événements extérieurs au système de pensions peuvent influer sur ce dernier. L'histoire qui suit montre que la connexion des piliers peut déboucher sur le « brouillage » lorsque des changements de règles décidés à l'extérieur du système de pensions incitent les entreprises à se dérober à des règles qu'elles n'ont pas contribué à mettre en place.

L'élément déclencheur est une décision de la Cour européenne, qui a eu des répercussions importantes mais inattendues sur la contribution des entreprises au revenu de remplacement. Dans le système hollandais, une épouse au foyer ne pouvait recevoir de pension du système public en son nom propre. La Cour européenne a jugé cela illégal, et la loi a été modifiée pour accorder à l'épouse la moitié de la pension de son mari. La valeur de la pension de base du mari et par conséquent la franchise ont donc diminué de moitié. Cela signifiait, techniquement, que les entreprises allaient devoir augmenter substantiellement les pensions privées pour atteindre le taux de remplacement de 70 % du salaire de fin de carrière. Afin d'éviter cette hausse du coût des régimes de retraite professionnels, de nombreuses entreprises ont fait fi de la loi et continué de calculer la franchise sur la totalité de la pension du mari. Cette pratique inscrite dans nos racines culturelles perpétue le modèle de l'homme pourvoyeur, à l'intérieur duquel le revenu du ménage était en principe équitablement réparti, l'épouse recevant la moitié de la pension versée au mari par l'État. Ce temps est révolu.

L'application du jugement de la Cour européenne a brouillé les liens entre la contribution du secteur privé et celle du secteur public. Le « brouillage » a persisté parce qu'au moment où l'État a réussi à calculer le montant de la franchise, les entreprises ont commencé à redéfinir les conventions sociales en diminuant le taux de remplacement.

Les États-Unis

Il existe une forme de « brouillage » propre au système de pensions des États-Unis. Dans ce pays, les régimes de retraite professionnels à prestations définies cèdent la place à des comptes

personnels inspirés des régimes à cotisations définies. Tout comme on faisait miroiter autrefois la possibilité de bénéficier d'une pension de l'employeur, on utilise aujourd'hui les systèmes de comptes personnels et l'acquisition d'actions, pour susciter la loyauté envers l'entreprise et stimuler la productivité. Un nouveau partage des responsabilités entre entreprises et individus en matière de retraite se dessine sans qu'aucune réforme soit venue influencer la transformation des pratiques.

La lecture que nous faisons de cette dynamique est que l'État demande toujours davantage au secteur privé. À défaut de pouvoir offrir aux citoyens le taux de remplacement du salaire qu'il souhaiterait, va-t-il pousser le système privé à agir à sa place, par des incitatifs fiscaux, de la réglementation, des mandats définis selon son interprétation du consensus social et des valeurs dominantes ? Ce faisant, il ébranlerait le système privé et contribuerait à le transformer, car il y aurait des transferts de coûts vers d'autres piliers institutionnels. Dans le processus, l'équilibre des valeurs instauré avec le système initial de protection se modifierait. Nous assisterions à une dynamique incessante de recomposition des apports publics et privés.

Conclusion

Comment voulons-nous examiner le rôle du « brouillage » dans l'instauration de changements institutionnels? Notre argument principal consiste à dire que nous n'avons pas vu d'effort direct pour changer le système de valeurs qu'un pays a traditionnellement adapté. Ce que nous constatons dans nos trois cas est que les valeurs qui guident le système changent. Cependant, le changement semble tout d'abord se produire à cause du « brouillage », alors que les principes qui régissent les systèmes de tissage de liens entraînent un manque de cohérence ou d'autres effets visibles non prévus. En d'autres termes, ce sont les changements dans la gestion des systèmes de tissage de liens qui déclenchent un processus qui amène éventuellement un changement dans chacune des institutions.

Bibliographie

Durkheim, Emile. 1997. *The Division of Labor in Society* [1893]. New York. Free Press.

Hacker, Jacob. 2004a. “Call it the family risk factor.” *New York Times*. Op Éd. Janvier 11 : 15.

______. 2004b. “Privatizing risk without privalizing the welfare state: The hidden politics of social policy retrenchment in the United States.” *American Political Science Review*. 98, 2 : 244, 254.

Lindbreck, Asar et Mats Persoso. 2003. “Gains from pension reform.” *Journal of Economic Literature*. XLI : 74-112.

Special Committee on Aging, United States Senate. Avril 1982. *Linkage Between Private Pensions and Social Security Reform*. Washington. U.S.

Perun, Pamela. 2002. *Social Security and the Private Pension System: The Significance of Integrated Plans*. Working Paper no. 2. Center for Retirement Research at Boston College.

Ploug, Niels. 2003. “The recalibration of the Danish old-age pension system.” *International Social Security Review*. 56, 2 : 70.

Van Riel, Bart, A. Hererijck et J. Vissar. 2003. “Is there a Dutch way to Pension Reform?” Chapitre 3 dans *Pension Security in the 21st Century: Redrawing the Public Private Divide*. Gordon Clark et Noel Whiteside (éds.). Oxford. Oxford University Press.

Wagner, Peter. 1994. “Dispute, uncertainty and institution in recent French debates.” *Journal of Political Philosophy*. 2, 3 : 270-289.

Walsh, Mary Williams. 2004. “U.S insurer of pensions says its deficit has soared.” *New York Times*. Janvier 16, p.C1.

Walzer, Michael. 1984. “Liberalism and the art of separation.” *Political Theory*. 12, 3: 315-330.

Chapitre 7. Les piliers publics et privés du système de revenu de retraite du Canada : distinction, lien et limites floues[1]

par
Jinyan Li

Introduction

Le présent document élargit le cadre d'analyse mis de l'avant par Rein et Thacher (chapitre 6) en vue de l'appliquer au cas du Canada. Dans leur communication, Rein et Thacher prétendent que le système de sécurité sociale à la retraite dans les économies industrielles évoluées respecte généralement au moins trois valeurs de base : le bien-être économique des personnes à la retraite (ou redistribution), la productivité des entreprises et l'autonomie individuelle. Ces valeurs entrent en conflit les unes avec les autres.

Selon Rein et Thacher, ces conflits de valeur peuvent être gérés selon le principe de la distinction : le pilier public du système de revenu de retraite est redistributif et conçu pour répondre aux besoins des retraités; le pilier des entreprises est constitué des régimes de retraite qui permettent de faire progresser le mieux la productivité des entreprises, et le pilier des épargnes personnelles répond aux besoins des personnes réfractaires au risque, qui veulent suppléer à leurs régimes de pension professionnels public et privé. Il favorise par conséquent l'autonomie. Rein et Thacher expliquent que ces piliers institutionnels distincts sont liés les uns aux autres selon le principe de la substitution ou de l'apport complémentaire. Les mécanismes servant à établir le lien créent des limites floues et deviennent le moteur de la clarification de

---

1. L'auteure remercie Bob Baldwin, John Myles, Martin Rein, Monica Townson, Leroy Stone et Gilles Paquet pour leurs observations précieuses concernant les premières ébauches du présent document. Elle remercie en outre Aihua (Charlotte) Wu, Joanne Gort et Xue Yan pour leur contribution à la recherche, ainsi que Sylvie Michaud et ses adjoints de la Division de la statistique du revenu de Statistique Canada pour leur aide à l'égard des données. Le présent document a aussi profité d'un mémoire de recherche préparé par Karen Garabedian pour Leroy Stone, en août 2004. Les recherches dans le cadre de ce projet sont généreusement financées par une subvention du CRSH.

l'interaction entre les piliers. Plus le lien est étroit entre les piliers, plus les limites sont floues et plus les caractéristiques individuelles de chaque pilier risquent de se perdre. La confusion joue un rôle important dans le changement de valeurs. Les concepts de séparation, de tissage de liens et de confusion nous donnent ainsi un cadre de travail pour examiner le moteur de changements institutionnels, politiques et normatifs, cadre qui nous permet d'asseoir notre compréhension des changements institutionnels du système de pensions.

En mettant l'accent sur la dynamique institutionnelle du changement, Rein et Thacher se posent de nouvelles questions qui méritent d'être examinées : quel degré de distinction (ou, au contraire, quelles limites floues) favorise le mieux les valeurs de base des politiques en matière de retraite? Quel type de lien réduit la distinction et favorise davantage de cohérence et d'unité dans le système global de pension? Si nous pouvons établir la différence entre le degré de distinction, les limites floues et le type de lien, pouvons-nous mieux comprendre la nature du système de pension ou le type de système qui existe dans un pays particulier, à un moment donné, et la façon dont ce système évolue au fil du temps?

C'est donc à la lumière de ce cadre établi par Rein et Thatcher que le présent document analyse le système canadien de retraite. Nous passerons tout d'abord en revue les valeurs et les objectifs fondamentaux du système canadien. Puis, nous examinerons les trois piliers du point de vue de la distinction, du lien et des limites floues et procéderons à des comparaisons avec les États-Unis. Le document met l'accent sur les limites floues entre les piliers public et privé. De façon plus particulière, il aborde le mandat public croissant des régimes privés et les défis liés à la prise en charge d'une portion croissante de la sécurité du revenu de retraite par des mécanismes marchands.

Objectifs et conflits de valeurs

Objectifs

Le système de pension du Canada est un régime de sécurité sociale imposant qui touche tous les Canadiens à la retraite et en âge de travailler. Il a été conçu en vue d'atteindre deux objectifs.

> Le premier objectif consiste à réduire la pauvreté chez les personnes âgées. Le deuxième objectif consiste à aider ou obliger les personnes à répartir de façon appropriée leur revenu viager et, par conséquent, leur consommation entre les années qui précèdent leur retraite et celles qui les suivent (*Task Force on Retirement Income Policy* 1979) [traduction].

Autrement dit, le premier objectif visé est de protéger les personnes âgées contre le dénuement, et le deuxième, de prévenir une chute brutale du niveau de vie au moment de la retraite. Ces objectifs sont atteints conjointement grâce aux trois piliers suivants :

(1) le système de sécurité du revenu de base, fondé sur des critères de revenu, et constitué de la Sécurité de la vieillesse, du Supplément de revenu garanti et des programmes d'Allocation et d'Allocation au survivant (ci-après appelé le système de la SV/du SRG);
(2) les régimes de pension publics obligatoires, à savoir, le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime des entes du Québec (RRQ);
(3) les régimes de pension privés donnant droit à une aide fiscale, y compris les régimes de pension agréés (RPA) parrainés par les employeurs et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) individuels[2].

Les deux premiers sont des programmes publics et, de ce fait, représentent les « piliers publics ». Le troisième est privé et constitue par conséquent le pilier privé. Même si les trois piliers

---

2. Ce document traite du système de pension du gouvernement fédéral. Les provinces canadiennes jouent aussi un rôle important au sein du système de revenu de retraite en offrant un supplément de rémunération dans le cadre des programmes de pension gouvernementale et en subventionnant les pensions privées au moyen d'incitatifs fiscaux. Étant donné que les cotisations à des pensions du secteur privé sont déductibles lors du calcul du revenu et que les provinces utilisent généralement la même assiette fiscale pour calculer le taux d'imposition des citoyens, les déductions fiscales du niveau fédéral réduisent aussi l'assiette fiscale au niveau provincial. L'impôt sur le revenu est donc réduit en conséquence [traduction].

contribuent aux deux principaux objectifs stratégiques, le premier et le deuxième sont conçus de façon particulière pour répondre à l'objectif de soutien du revenu des personnes âgées, et les deuxième et troisième, pour remplacer des gains. Les trois piliers rendent en outre compte des trois valeurs décrites dans Rein et Thacher.

Valeurs

C'est par les piliers publics que la valeur de promotion du bien-être économique de toutes les personnes âgées s'exprime le mieux. Le pilier de la SV et du SRG est de toute évidence redistributif. Il fournit des prestations de base fondées sur des critères de revenu à toutes les personnes âgées de plus de 65 ans. Étant donné qu'il est financé par les recettes fiscales générales et non pas par des cotisations fondées sur les gains, il n'existe pas de lien entre les cotisations et les prestations versées (Battle 1997, Schembari 2003b). Les prestations sont déterminées en fonction de l'âge, de critères de résidence et des besoins financiers. Il existe donc une redistribution du revenu des autres contribuables aux bénéficiaires de la SV et du SRG, dont le caractère progressif est déterminé par la progressivité du régime fiscal.

Le pilier du RPC/RRQ comprend une redistribution intergénérationnelle, du fait qu'il s'agit d'un système à financement par répartition (c.-à-d. que les prestations courantes aux retraités sont financées par les cotisations courantes des employeurs, des employés et des travailleurs autonomes). La redistribution intragénérationnelle n'est pas importante, étant donné que les taux de cotisation et de prestations sont proportionnels et que le maximum des gains annuels donnant droit à la pension est liés au salaire moyen au Canada. Toutefois, il existe un léger élément de progressivité du fait des gains qui ne sont pas pris en compte dans les cotisations. C'est donc dire que, même si les taux de cotisation sont stables, le taux en vigueur peut être légèrement progressif selon les gains totaux d'une personne.

Si la valeur d'autonomie sous-tend la conception des trois piliers, elle est le moteur du troisième. La valeur d'autonomie est présentée dans le premier pilier, du fait de l'imposition de critères de revenu et du montant minimum de revenu garanti versé. Le

message sous-jacent est que les personnes devraient économiser pour elles-mêmes si elles veulent avoir davantage que le strict minimum. Le deuxième pilier renforce clairement cette valeur en : (a) obligeant les personnes à économiser pour leur retraite en vertu du RPC/RRQ et en (b) offrant seulement un remplacement très limité du revenu avant la retraite. Les personnes qui veulent atteindre un niveau plus élevé de remplacement du revenu doivent le faire grâce au pilier privé. Les piliers publics sont conçus pour remplacer 40 % des gains d'avant la retraite (jusqu'à concurrence du salaire moyen). Les personnes doivent économiser grâce à des régimes de pension privés si elles souhaitent maintenir leur niveau de vie d'avant la retraite. Contrairement aux régimes de pension publics obligatoires, la participation aux régimes privés est volontaire. Cependant, le gouvernement encourage de telles économies grâce à des allègements fiscaux importants[3].

La valeur de la productivité de l'entreprise sous-tend la conception du système privé de pension, qui a comme caractéristique clé d'être volontaire, souple et financé. Les économies au moyen des régimes de pension privés sont volontaires et elles font appel au jugement des entreprises et des personnes. Les employeurs ne sont pas obligés par la loi de parrainer un régime de pension agréé pour leurs employés. Les entreprises établissent des régimes de retraite afin d'obtenir une main-d'œuvre maximale, ce qui implique de retirer de la population active les travailleurs âgés et ceux qui sont handicapés, et d'attirer et conserver les travailleurs qualifiés, en plus de décourager la syndicalisation (Deaton 1989, Hacker 2002) pour des raisons d'affaires.

---

3. Encourager les Canadiens à économiser pour leur retraite entraîne un sentiment de liberté économique et de dignité après la retraite. Ce fait est limpide dans le discours du budget de 1957 à propos du programme proposé de régime enregistré d'épargne-retraite :

> « Il est difficile de prévoir quel effet aura cette proposition sur le futur rendement de notre système d'impôt sur le revenu…Peu importe les pertes de revenu engendrées, elles peuvent être tenues pour une indication du nombre de motions présentées par les Canadiens en ce qui concerne leur liberté financière au moment où leur pouvoir d'achat diminue. À mon avis, cette politique est réaliste. »

Par la suite, les syndicats ont joué un rôle crucial dans la croissance des régimes d'avantages sociaux parrainés par les employeurs, traitant les prestations de retraite comme un élément clé de ces avantages (Georgetti n.d.). De bonnes relations de travail contribuent à la productivité de l'entreprise.

Rein et Thacher démontrent à juste titre que les valeurs de redistribution, d'autonomie et de productivité de l'entreprise entrent en conflit. Cela est d'ailleurs évident dans l'historique du système de revenu de retraite canadien (Bryden 1974, Burbidge 1987, Guest 2003). La SV/le SRG et le RPC/RRQ ont été créés en vue d'établir un équilibre entre ces valeurs et d'arriver à un compromis politique entre la « gauche » et la « droite »[4]. Au milieu des années 60, lorsque la structure du système actuel a été mise en place, le gouvernement a clairement démontré qu'il souhaitait laisser beaucoup de place aux régimes de pension privés. Dans les années 90, le Régime de pensions du Canada a fait l'objet de critiques et on a demandé qu'il soit remplacé par des comptes individuels (Lam et Walker 1997, Pesando 1997, Robinson 1996). Toutefois, le RPC a été sauvé avec quelques changements. En même temps, le gouvernement encourageait les régimes de pension privés en augmentant le niveau d'aide fiscale, ainsi que la souplesse et l'accessibilité de ces régimes.

Distinction

Les conflits de valeurs à l'intérieur du système de revenu de retraite du Canada sont gérés grâce à la notion de distinction. Chaque pilier a été conçu pour intégrer une valeur distincte, et les trois piliers constituent un tout cohérent qui assure la sécurité du revenu de retraite des Canadiens. On a déjà traité largement de la nature de la distinction au Canada dans la section précédente

4. Pour une description claire de l'historique de la création du Régime de pensions du Canada, voir J. LaMarsh (1969). La « gauche » est représentée par les syndicats et d'autres organisations similaires qui veulent une redistribution plus sociale du revenu. La « droite » est représentée par les entreprises et les institutions qui veulent que le marché joue un rôle plus important dans l'affectation des ressources et la répartition du revenu.

qui portait sur les valeurs. En conséquence, dans la présente section, le texte porte sur les points de la distinction qui complètent l'information donnée précédemment.

Piliers publics

Comme on le mentionne ci-dessus, les deux piliers publics sont la SV et le SRG et le RPC/RRQ. Même si les deux sont gérés par l'État, ils diffèrent du point de vue de la couverture et du mécanisme de financement. La SV et le SRG sont financés par les revenus des activités générales, et le RPC/RRQ, principalement par les cotisations.

Le programme de la SV a vu le jour en 1951 en vue de remplacer les dispositions de la *Loi des pensions de vieillesse*, qui avait été adoptée en 1927 et qui reposait sur des critères de ressources (Bryden 1974). Le système de la SV est maintenant complété par le SRG et l'Allocation au survivant.

Le programme de la SV est maintenant complété par le SRG et l'allocation aux survivants. Le programme de la SV offre présentement un taux de prestations uniforme à tous les Canadiens admissibles âgés de
65 ans et plus ou qui satisfont aux critères de résidence. Le SRG propose des prestations en fonction du revenu, en franchise d'impôt. Le SRG et la SV offrent conjointement un minimum de sécurité du revenu pour les Canadiens âgés. L'allocation et le programme d'allocation aux survivants offrent des prestations aux personnes âgées entre 60 et 64 ans en fonction du revenu. Ce programme vise à aider les survivants et les couples qui ne vivent que d'une seule pension.

Le pilier pour le RPC et le RRQ est obligatoire, relié aux revenus et il propose des prestations aux personnes qui ont cotisé pendant leurs années d'activités.[5] Le RPC et le RRQ fonctionnent

---

5. En plus des prestations de retraite, le RPC et le RRQ offrent aussi des allocations de survivant, des prestations d'invalidité, une prestation de décès et des prestations versées aux enfants des cotisants invalides ou décédés. Les prestations de retraite sont les prestations centrales et elles représentent plus des deux tiers des dépenses du Régime de pensions du Canada.

selon une méthode de financement par répartition : les prestations sont d'abord financées par les cotisations des employeurs, des employés et des travailleurs autonomes. Le taux de cotisations au RPC est relié au salaire moyen canadien. Les revenus inférieurs à un certain seuil fixé sont exempts des cotisations. Il y a un montant maximal de prestations qu'une personne peut toucher. Le RPC a été conçu pour remplacer seulement 25 % du salaire moyen canadien. Pour ce qui des revenus qui dépassent le revenu moyen, le RPC remplace les portions de revenus qui baissent.

Pilier privé

Lors de son établissement en 1966, le RPC était conçu pour laisser une place considérable aux régimes d'épargne-retraite privés (Government of Canada 1982).

Les régimes de pension d'employeurs (p. ex. les RPA) et les régimes d'épargne individuels (p. ex. les REER) sont les deux principaux types de régimes de pension privés. Les RPA sont des régimes de pension principalement parrainés par les employeurs des secteurs privé ou public, qui ont été approuvés et agrées par le ministre du Revenu national, aux fins de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (article 147.1). Il s'agit du type le plus important de régimes de pension privés du point de vue des actifs accumulés et de la couverture. En date du 1er janvier 2003, plus de 5,5 millions de travailleurs étaient couverts par 14 376 RPA (Statistique Canada 2004). Près de 40 % de tous les travailleurs rémunérés participaient à un RPA[6].

Les RPA peuvent être des régimes à prestations déterminées, des régimes à cotisations déterminées ou des régimes hybrides. Au Canada, les régimes à prestations déterminées comptent le plus grand nombre de participants. Au

---

6. Étant donné que la participation à un régime de pension agréé est réservée aux employés rémunérés qui ont une relation employeur–employé, les travailleurs autonomes dont l'entreprise est sans personnalité morale, les aides familiales non rémunérées et les personnes sans emploi n'y sont pas admissibles. Si les prévisions pour ces groupes étaient incluses dans la population active, environ un tiers de la population active serait protégé.

total, 82 % de tous les participants à des RPA sont couverts par des régimes à prestations déterminées et la majorité d'entre eux sont employés dans le secteur public. Par contre, la majorité des participants des régimes à cotisations déterminées travaillent dans le secteur privé (Ministère des Finances 2005a).

Un REER est un régime d'épargne-retraite établi par une personne qui est admissible à des déductions en vertu de l'article 146 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Par nature, tous les REER sont des comptes individuels, gérés directement par le contribuable ou par un fournisseur de services financiers. Ces dernières années, moins de 30 % des contribuables ont cotisé à leur REER. Il existe aussi des régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs souscris par les employeurs et ils sont financés tous les mois au moyen d'une retenue salariale en plus d'être des contributions déductibles au REER des employés.

Les RPA et les REER sont des régimes donnant droit à une aide fiscale. Celle-ci prend la forme d'une déduction des cotisations dans le calcul du revenu de l'année en cours ainsi que d'une exemption fiscale à l'égard des revenus de placements tirés d'un régime de pension. Les fonds investis dans un RPA ou dans un REER ne sont pas imposés tant que le bénéficiaire ne les retire pas du régime. À l'heure actuelle, il existe une limite universelle pour le montant maximal de cotisations déductibles d'impôt pour tous les types de régimes de pension donnant droit à une aide fiscale.

Logique de la distinction

Les trois piliers du revenu de retraite canadien sont distincts au niveau institutionnel. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) sont responsables du versement des prestations en vertu des piliers publics. L'Agence du revenu du Canada (ARC) est responsable de la perception des cotisations au RPC et des impôts fédéraux. Les régimes de pension privés sont administrés par le secteur privé, mais l'ARC participe à leur agrément et au contrôle de leur admissibilité à un traitement fiscal préférentiel. De plus, comme on l'a mentionné précédemment, la source de financement est différente dans chaque pilier.

Du point de vue de la protection, la SV et le SRG couvrent 98 % des Canadiens âgés, le RPC/RRQ, plus de 80 % de la population active, et le pilier de pension privé, environ le tiers de la population active (Maser 2003 : tableau 1-1). En général, les personnes qui ont un emploi stable (particulièrement dans les secteurs de l'administration publique, de l'éducation et de la santé) et qui appartiennent aux groupes de revenus moyen ou élevé ont tendance à participer à des régimes de pension privés, tandis que tous les travailleurs autonomes doivent participer aux régimes de pension publics (Statistique Canada 2001)

À titre de source de revenu de retraite, les régimes de pension privés représentent environ la moitié du revenu des personnes dont le salaire se situe entre 40 000 $ et 79 999 $. Celles qui ont des revenus inférieurs à 20 000 $ sont moins susceptibles de participer à un RPA ou d'avoir économisé par l'entremise d'un REER, et moins de 10 % de leur revenu proviennent de régimes de pension privés. Le système de pension public est la principale source (77 %) de revenu pour les personnes de 65 ans et plus dont le revenu était inférieur à 20 000 $. La dépendance à l'égard du système public diminue au fur et à mesure que le revenu augmente (Maser 2003).

Lien

Rein et Thacher (2006) définissent la notion de « lien » comme « l'influence qu'ont les décisions de distribution prises par une institution sur les décisions de distribution prises par une autre institution ». Une des deux façons est substitutive et l'autre est complémentaire. On juge que le système est substitutif lorsqu'un pilier contribue plus que les autres, lesquels doivent moins contribuer. À l'opposé, le système complémentaire ajoute les pensions du secteur public aux pensions du secteur privé, sans qu'il n'y ait de limites au montant total, comme c'est le cas aux États-Unis. Rein et Thacher indiquent aussi qu'aux États-Unis, il n'y a aucune convention administrative nationale sur des techniques d'ajustement pour relier les piliers ensemble, comme c'est le cas en Hollande où la « franchise » détermine comment les secteurs public et privé devraient être reliés uniformément.

Les piliers du système canadien de revenu de retraite sont probablement liés plus étroitement que ceux du système américain. Comme on l'a expliqué précédemment, la création des piliers publics laisse de la place aux pensions du secteur privé. Les piliers publics visaient à remplacer environ 40 % du salaire moyen.

Un aspect du tissage de liens au Canada comprend la limite des cotisations déductibles pour l'ensemble des pensions et des REER. Cette limite va de 18 % des revenus touchés à un montant spécifique de 16 500 $ pour 2005. Ce fait repose sur l'hypothèse que le revenu de retraite remplacerait en moyenne de 60 % à 70 % du revenu avant la retraite.

Dans l'ensemble, le tissage de liens dans le système canadien comprend des limites délibérées au système de remplacement du revenu des piliers publics afin de faire de la place aux pensions du secteur privé avec l'objectif politique voulant que le revenu touché à la retraite remplace un pourcentage élevé des revenus d'avant la retraite. Malgré des références à 60 % ou 70 % dans la littérature, il n'existe aucune loi ou disposition administrative qui force le troisième pilier à contribuer un montant spécifique du revenu d'avant la retraite. Les incitatifs fiscaux sont plutôt utilisés pour stimuler les arrangements privés qui complètent l'apport des piliers publics.

Le tissage de liens au Canada est-il substitutif ou complémentaire? Au-dessus de certains niveaux de revenus, la SV et le SRG ne sont pas disponibles et les cotisations aux RPA et aux REER sont reliées. C'est ce qu'on appelle une substitution. Cependant, il semble n'y avoir aucune limite prescrite par la loi pour ce qui est du revenu de pension total puisque la contribution du troisième pilier est totalement volontaire. Le tissage de liens au Canada semble être constitué d'un mélange d'éléments substitutifs et complémentaires.

Limites floues

Rein et Thacher utilisent le concept des limites floues pour expliquer l'interaction entre les principes de la distinction et du lien, ainsi que les changements contextuels qui proviennent de

changements démographiques qui touchent la population active, les fluctuations économiques et la maturation du système de retraite au fil du temps. Par exemple, lorsqu'ils abordent la question des limites floues dans le système de pension des États-Unis, ils font référence au fait que des comptes personnels remplacent des régimes à prestations déterminées, et que cette transposition semble se produire en l'absence de toute réforme législative majeure des pensions.

Régimes de pension privés ayant un mandat public

Dans le système canadien de pensions, il y a une confusion entre le système de pension du secteur public et celui du secteur privé. Ces limites floues peuvent être observées à deux égards à tout le moins : le financement, de même que les normes de couverture, de placement et de gestion des régimes de pension imposées par l'État.

En ce qui a trait au financement, les régimes de pension privés ne sont pas complètement « privés », étant donné qu'ils profitent de généreux allègements fiscaux. Par exemple, en 2000, les dépenses fiscales nettes au titre des RPA se situaient à 8 655 000 000 $[7], et celles au titre des REER, à 9 120 000 000 $.[8] Les régimes de pension privés sont donc financés en partie par les contribuables en général. Leur source de financement est floue.

Le rôle social important des régimes de pension privés fait en sorte que les gouvernements doivent leur accorder une attention spéciale et s'assurer que les entreprises privées — auxquelles

7. Le calcul est effectué en soustrayant l'impôt sur les régimes de pension agréé (6 695 000 000 $) du 4 895 000 000 $ de manque à gagner concernant les déductions relatives aux cotisations à un régime de pension agréé, et du 10 455 000 $ de revenus d'investissements non taxables réalisés dans les fonds de pension. Les dépenses fiscales nettes concernant les REER sont de 9 120 000 000 $. (Ministère des Finances 2004).

8. Le calcul est effectué en soustrayant l'impôt sur les retraits au REER (3 515 000 000 $) du manque à gagner pour les cotisations au REER (7 155 000 000 $) et des revenus de placement non imposables selon les régimes de REER (5 480 000 000). (Ministère des Finances 2004).

certaines obligations ont été déléguées — remplissent ces obligations de façon appropriée (OCDE 1998). Le gouvernement impose des normes et des obligations aux régimes de pension privés grâce à la réglementation touchant les pensions et aux dispositions législatives concernant l'impôt sur le revenu.

Pour commencer, un RPA peut être créé avec comme objectif principal de verser des paiements périodiques aux personnes après leur retraite. Cette exigence figure dans les conditions prescrites pour l'agrément. Une fois qu'un régime est créé, l'employeur fait l'objet d'un contrôle réglementaire. En ce qui a trait à la couverture, par exemple, la *Loi de 1985 sur les normes de prestations de pension* (LNPP) fédérale et les dispositions législatives provinciales prévoient généralement que chaque employé à temps plein qui appartient à la catégorie d'employés pour lesquels le régime a été établi doit pouvoir cotiser au régime après deux années d'emploi. Les employés à temps partiel qui appartiennent à la même catégorie que les employés à temps plein admissibles et qui ont accumulé le montant établi de revenus doivent être autorisés à participer au régime.

En troisième lieu, afin de réduire les risques financiers, le gouvernement réglemente les régimes de pension privés, afin de contribuer à protéger les droits des participants et la sécurité financière des régimes. Par exemple, les dispositions législatives concernant les normes de prestations de pension et la *Loi de l'impôt sur le revenu* comportent des normes à l'égard des cotisations. Aux termes de la LNPP fédérale, les régimes à prestations déterminées doivent être financés selon une « évaluation de la solvabilité » et une « évaluation sur une base de permanence » de l'actif et du passif. L'évaluation de la solvabilité repose sur des hypothèses liées à la cessation du régime, tandis que l'évaluation sur une base de permanence est fondée sur la continuité du régime. Les conditions de financement axées sur la solvabilité visent à réduire le risque de perte de prestations, pour le cas où un régime cesserait d'exister, y compris par suite de la faillite de l'administrateur.

Déplacement vers des régimes de pension privés et des comptes individuels

Il existe des limites floues entre les piliers de pension publics et le pilier de pension privé en raison du rôle accru des régimes de pension privés dans le système canadien de retraite et du déplacement vers des comptes individuels.

Les régimes de pension agréés (RPA) et les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) prennent de l'importance comme mécanisme d'accumulation de capital et comme source de revenu de retraite. Si nous comparons la valeur des actifs détenus dans les régimes de pension privés et les régimes de pension publics en 1990 et en 2000, nous pouvons déterminer l'importance croissante des régimes de pension privés pour les Canadiens. En 1990, les actifs accumulés des régimes de pension publics représentaient plus de 11 % des actifs totaux du système de pension (c.-à-d., RPC/RRQ, RPA et REER), comparativement à moins de 5 % en 2000. Les revenus tirés de régimes de pension privés ont augmenté pour passer de 18 % en 1990 à 29 % en 1999 comme source de revenus de retraite (Maser 2003:18).

Dans le secteur des régimes de pension privés, on a assisté à un déplacement vers des comptes individuels sous forme de régimes à cotisations déterminées et de REER. De 1993 à 2003, le nombre de participants des régimes à cotisations déterminées a augmenté de 1,8 fois, en dépit de la baisse du nombre de ces régimes, qui est passé de 8 713 à 7 347 (Maser 2003 : 12). Le nombre de cotisants aux REER a augmenté, passant de 31,5 % de la population active en 1990 à 39,7 % en 1999 (Maser 2003 : 14). En 1995, les REER avaient remplacé les RPA comme régimes d'épargne utilisés le plus par les Canadiens. La croissance des REER collectifs[9] (Frenken 2003) explique aussi cette transition. En vertu d'un REER collectif, une fiducie ou un contrat unique est établi pour les employés participants. Même si un contrat individuel est enregistré pour chaque participant, les cotisations sont

---

9. Il n'y a aucune donnée sur le nombre de régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs. On se doute qu'un nombre grandissant d'employeurs établissent des régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs pour leurs employés au lieu de promouvoir un régime de pension agréé.

regroupées et investies en conséquence. Il semble que les REER collectifs soient le type de régime offert par les employeurs dont la croissance est la plus rapide.

Lorsque l'on effectue une comparaison avec la transition qui s'est produite aux États-Unis, deux différences ressortent. Tout d'abord, la transition vers des régimes à cotisations déterminées a été moins importante au Canada. Au 1er janvier 2003, quatre participants sur cinq de RPA continuaient d'adhérer à un régime à prestations déterminées, tandis qu'aux États-Unis, les régimes à cotisations déterminées sont depuis récemment le principal type de régimes de pension. En deuxième lieu, aux États-Unis, les piliers semblent se déplacer sans qu'aucune réforme législative majeure des pensions ne soit à la base de la modification des pratiques (Rein et Thacher 2006). Par contre, la transition au Canada a probablement été favorisée par les réformes fiscales des années 1990, qui ont accru l'accessibilité des REER pour les contribuables, ainsi que l'allègement fiscal offert aux REER (Fougere 2002).

Outre l'allègement fiscal accru lié aux REER, d'autres facteurs peuvent avoir été à la base de la hausse du nombre de régimes à cotisations déterminées. L'un de ces facteurs est démographique. Le choc provoqué par la génération du baby-boom au Canada est largement responsable de la croissance rapide de l'épargne grâce aux REER : plus la proportion de travailleurs d'âge moyen et de travailleurs âgés augmente, plus les épargnes sous forme de REER augmentent (Fougere 2002, Statistique Canada 2001). Parmi les autres facteurs figure l'évolution de la structure de l'économie canadienne et de la structure du marché du travail. Le recul des industries traditionnelles et les réductions d'effectifs au gouvernement, où les syndicats sont influents, ont entraîné une diminution du nombre de participants des RPA. Au total, 80 % des membres de syndicats participent à des RPA, comparativement à moins de 30 % des personnes non syndiquées (Georgetti n.d.). L'augmentation de l'activité des femmes sur le marché du travail a aussi contribué au changement, étant donné qu'il est plus difficile pour les femmes que pour les hommes de maintenir leur protection en matière de pension au fil du temps (Georgetti n.d. : 4). Les personnes qui ne participent pas à un RPA dépendent généralement de REER pour leur épargne-retraite.

« Privatisation » de la gestion des fonds du RPC

Les limites sont aussi floues pour ce qui est du placement des fonds du RPC. Par le passé, ces fonds étaient prêtés aux administrations fédérales et provinciales sous forme d'obligations non négociables sur 20 ans à des taux d'intérêt privilégiés[10]. Après la réforme de 1996, le financement du RPC est devenu partiellement capitalisé. Pour la première fois de l'histoire du régime, les excédents générés par les cotisations plus élevées ont commencé à s'investis dans une gamme plus large de titres, y compris des actions, et leur gestion a été confiée à un conseil indépendant, l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada. Les gains réalisés dans des fonds investis ne devraient pas servir à suppléer les cotisations ni contribuer au versement des prestations avant 2021.

Conclusion

Le déplacement vers les régimes de pension privés et les régimes d'épargne-retraite s'est produit à l'intérieur du système à trois piliers. Dans son budget pour 2005, le gouvernement du Canada a renforcé son engagement à l'égard des trois piliers en : a) augmentant l'aide au revenu par une hausse des prestations du SRG, b) donnant plus de souplesse à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada, et c) favorisant les épargnes privées et en augmentant les limites de cotisations aux REER et aux RPA (Ministère des Finances 2005a). Par conséquent, pour pouvoir gérer les divers risques liés aux pensions (comme les risques démographiques, financiers, politiques, etc.), des changements par la voie de limites floues peuvent constituer la seule option plausible.

---

10. Jusqu'en 1997, les provinces ont emprunté de l'argent à un taux d'intérêt préférentiel. Depuis 1997, chaque province a la possibilité de prolonger les obligations non encore arrivées à terme pour un autre 20 ans au taux actuel du marché. Les revenus générés par les obligations non prolongées sont transférés à l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada pour qu'il les réinvestisse, à moins que le Régime de pensions du Canada en ait besoin pour payer les pensions actuelles. D'ici 2033, toutes les obligations du portfolio du Régime de pensions du Canada seront arrivées à terme.

Bibliographie

Battle, Ken. 1997. “A new old age pension.” Dans *Reform of Retirement Income Policy : International and Canadian Perspectives*. Keith G. Banting et R. Boadway (éds.). Kingston, Ont. Queen’s University. School of Policy Studies.

Bryden, Kenneth. 1974. *Old Age Pensions and Policy-Making in Canada*. 4e édition. Montréal et London, Ont. McGill-Queen’s University Press.

Burbidge, John. 1987. *Social Security in Canada : An Economic Appraisal*. Toronto. Canadian Tax Foundation.

CPP Investment Board. 2004. *Comment nous investissons?*. http://www.cppib.ca/fr/index.html (consulté le 21 octobre 2005).

Deaton, Richard L. 1989. *The Political Economy of Pensions*. Vancouver. University of British Columbia Press.

Fougère, Maxime. 2002. “RRSP savings and the aging of the baby boom generation.” *Canadian Tax Journal*. 50, 2 : 524-549.

Frenken, Hubert. 2003. « Autres programmes. » *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique.* Produit n° 74-507-XIF au catalogue de Statistique Canada.

Georgetti, Kenneth. n.d. *Régimes de retraite en milieu de travail : problèmes et propositions.* http://www.clc-ctc.ca (consulté le 23 juin 2005).

Government of Canada. 1982. *Canada, Better Pensions for Canadians*. Ottawa.

Guest, Dennis. 2003. *The Emergence of Social Security in Canada.* 3e édition. Vancouver. University of British Colombia Press.

Hacker, Jacob B. 2002. *The Divided Welfare State : The Battle Over Public and Private Social Benefits in the United States.* New York. Cambridge University Press.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). 2005. http://www.hrsdc.gc.ca. (consulté le 25 mars 2005).

Lam, Karen et Michael Walker. 1997. “The next step in changing the Canada Pension Plan.” *Fraser Forum*. http://oldfraser.lexi.net/publications/forum/1997/may/coverstory.html (consulté le 23 juin 2005).

LaMarsh, Judy. 1969. *Memoirs of a Bird in a Gilded Cage*. Toronto. McClelland and Stewart.

Maser, Karen. 2003. « Survol des programmes de revenu de retraite au Canada. » *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique.* Produit n° 74-507-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Ministère des Finances. 2005a. *Renforcer le cadre législatif et réglementaire des régimes de retraite à prestations déterminées agrées aux termes de la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension.* http://www.fin.gc.ca/activty/consult/PPBnfts_1f.html (consulté le 23 octobre 2005).

______. 2004. *Dépenses fiscales et évaluations.* http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-f.html (consulté le 21 octobre 2005).

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 1998. *Private Pension Systems : Regulatory Policies*. Paris.

Pesando, James E. 1997. *From Tax Grab to Retirement Saving : Privatizing the CPP Premium Hike*. Toronto. CD Howe Institute.

Robinson, W. 1996. *Putting Some Gold in the Golden Years : Fixing the Canada Pension Plan*. Toronto. CD Howe Institute.

Schembari, Patricia. 2003b. « Les modalités des régimes de pension agréés. » Pp. 53-74 dans *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique.* Produit n° 74-507-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Statistique Canada. 2004. *Régimes de pension au Canada.* Produit n° 13F0026MIF2004001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 2001. *Les avoirs et les dettes des Canadiens : perspectives sur l'épargne au moyen des régimes de pension privés*. Produit n° 13-596-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Task Force on Retirement Income Policy. 1979. *The Retirement Income System in Canada : Problems and Alternative Policies for Reform*. Ottawa.

Chapitre 8. L'irremplaçable troisième âge. Entre famille, travail et solidarités

par
Agnès Pitrou

Nous espérons tous et toutes vivre plus longtemps que nos parents ou nos grands-parents, et nos enfants auront plus de chances encore d'atteindre un âge avancé. S'ils en bénéficient réellement, à quoi vont-ils consacrer ce supplément de vie qui, avec ses caractéristiques propres, prolonge la possibilité qu'ont les personnes vieillissantes d'investir leurs capacités et leurs envies dans les divers champs de l'activité humaine ? Cette interrogation est nouvelle et ne se pose que dans les sociétés développées, où, à la faveur du progrès médical, de l'adoucissement des modes de vie et de la réglementation du travail, nous avons vu émerger progressivement, dans les dernières décennies, un temps « libéré » après la cinquantaine ou la soixantaine, entre la fin officielle du travail et la véritable vieillesse, marquée par son lot d'infirmités et par un retrait social plus ou moins forcé. Cette nouvelle étape de la vie a reçu la dénomination usuelle de « troisième âge ».

À quelles activités, professionnelles ou collectives, ce temps nouveau compris après la cinquantaine et la soixantaine va-t-il être consacré ?

Pour les économistes ou les décideurs qui ne prennent en compte que le déséquilibre redouté des fonds de retraite face à la montée du nombre des pensionnés, la réponse est simple et univoque : c'est à la prolongation de la participation au travail productif, dans un emploi rémunéré, que doit être consacré au moins en partie ce supplément de vie valide. Ainsi, ces travailleurs vieillissants continueront à contribuer à la croissance tout en retardant le moment où ils percevront leurs allocations de retraite. C'est donc dans cette direction que doivent s'orienter les efforts individuels et les mesures collectives : comment travailler ou faire travailler plus longtemps ?

L'âpreté et la profusion des débats ou des contestations qui sont apparus autour de ce problème depuis quelques années dans nos pays nous laissent entrevoir que cette réponse en apparence strictement rationnelle ou logique dans un certain univers de

pensée est loin de faire l'unanimité parmi nos contemporains, qu'il s'agisse de l'opinion courante ou du cercle des chercheurs ou des universitaires. En fait, affecter tel ou tel contenu aux étapes du cycle de vie touche à de nombreux équilibres plus ou moins stables de nos sociétés. Ces contenus sont en effet multidimensionnels, puisqu'ils peuvent concerner la vie familiale, les activités amicales ou sociales, les tâches civiques, la culture ou le divertissement, le travail productif n'étant qu'une composante parmi de nombreux possibles. Chaque étape de vie a sa coloration propre, subie, acquise ou conquise au cours de l'histoire, et sa place dans le développement de la personne et l'évolution de son environnement social.

Modifier l'affectation de l'avant-dernière étape de la vie, celle qui nous intéresse ici, ne peut se faire qu'après examen de ce qui se vit réellement à cet âge, en particulier au plan de la vie personnelle et familiale, et au plan des participations sociales. Car la prolongation de l'activité professionnelle risque de compromettre d'autres intérêts ou d'autres valeurs qui ne sont pas forcément monnayables, mais qui conditionnent des équilibres sociaux dont la fragilisation peut avoir un coût, y compris économique.

Bref regard sur le cycle de vie

Nous sommes devenus prudents dans la définition des étapes qui séparent la naissance de la mort, et conscients que les seuils d'âge où se franchissent ces étapes ne sont ni des invariants, ni des normes intangibles. Ils ne sont pas seulement en relation directe avec l'état physiologique, qui lui-même se modifie lentement, mais visiblement, au cours du temps : apparence physique, état des forces et des capacités, âge de la puberté, sous l'influence des conditions de vie et des progrès médicaux, accessibles à un plus grand nombre. Mais le passage d'un état de vie à un autre dépend avant tout du contexte social où s'inscrivent les comportements et les obligations.

Ainsi, l'étape de l'enfance a pris consistance, comme l'ont montré les historiens (Ariès 1973), jusqu'à devenir un temps privilégié de la vie, ordinairement l'objet de toutes les attentions dans les sociétés développées. On attend déjà de plus en plus des

enfants, en certains milieux, des performances ou des réussites qui soient le signe de leur précocité; mais, heureusement, les enfants ont de bonnes capacités de défense pour résister à ces anticipations et se donner le temps de grandir.

Puis arrive une longue phase d'étude, d'orientation, de recherche d'insertion, avec toutes sortes d'essais et d'erreurs, car les incertitudes quant à l'avenir croissent à la mesure des exigences et des aspirations. « Interminable adolescence », selon le terme inventé par Chamboredon (1985) et très usité désormais, plus ou moins à la charge des parents faute d'autonomie financière, à l'encontre de ce que l'on observait dans les familles ouvrières du début du vingtième siècle, où le jeune contribuait par son travail à l'économie familiale.

L'âge de la première union stable et de la mise au monde des enfants survient autour de la trentaine et, pour les femmes, l'usage de la contraception permet de concentrer sur une période relativement courte le temps de la « maternité active ». S'ouvre alors une phase où tous les domaines de l'activité sont investis, surtout ceux de la famille et du travail; on observe par contre un retrait relatif des participations sociales, de l'activité bénévole ou humanitaire, des engagements civiques ou religieux. Le grand problème en effet est alors de « concilier » le mieux possible les obligations du travail, particulièrement exigeant pour les jeunes adultes, surtout s'ils veulent faire carrière, et celles de la famille à constituer, à éduquer, à loger et entretenir… préfiguration peut-être de ce qui attend le troisième âge, si les contraintes de la vie professionnelle se prolongent.

C'est en effet, peut-être, l'étape suivante, celle du troisième âge, qui a introduit le changement le plus patent dans l'évolution du cycle de vie, puisqu'il a été en quelque sorte « gagné » sur l'âge précédent, par un retrait souvent précoce du travail, et surtout sur la fin de vie. En fait, nous sommes en transition permanente entre la répartition des activités au cours de la vie. Nous n'avons pas toujours pris acte du fait que nous avions désormais plus de temps devant nous, comme en témoigne l'aberrante valorisation de la précocité des capacités et des talents attendue des plus jeunes. Et concurremment, nous « perdons du temps » au long de toutes sortes d'étapes intermédiaires, d'attente, d'interrogation devant un avenir incertain.

De ce fait, il est bien vrai que l'étape « productive » au plan professionnel tend à se raccourcir, au prix d'une surcharge évidente entre la trentaine et la cinquantaine. Il est tentant alors, quand la proportion des inactifs s'accroît, de faire prolonger à l'autre bout de la vie ce que l'on a perdu au départ, en faisant rebasculer dans la vie de travail ces « jeunes vieux » dont les capacités ne semblent s'effriter que tardivement, plus tardivement que jadis. Ainsi, le « temps libre » qui suit la soixantaine, ce fameux troisième âge, risque de n'avoir été qu'une éphémère conquête durant la deuxième moitié du vingtième siècle. Ce temps conquis est pourtant un temps très occupé, non seulement parce que la nature a horreur du vide, mais parce qu'il peut être affecté à des activités, des liens sociaux, des participations collectives qui ne sont pas de l'ordre du passe-temps. Prendre sa retraite plus tardivement, ce serait amputer ce capital de potentialités utiles non seulement aux individus, mais à la société. Il est important de rappeler ce qu'il représente, même s'il ne se traduit pas directement en coûts monétaires.

L'économie familiale en fin de vie active

Pour comprendre dans quel contexte se situe l'événement de la retraite pour les hommes et pour les femmes, qu'elle soit prise totalement ou progressivement, il est important de rappeler les caractéristiques de la période de la vie où elle se situe.

Premièrement, il faut se souvenir que, dès cette étape, la vie en couple ou en famille, si elle est majoritaire, est loin d'être exclusive. On trouve beaucoup de personnes vivant seules (plutôt des femmes) dans cette classe d'âge. En France, par exemple, à 60 ans, 12,1 % des hommes et 17,6 % des femmes vivent seuls, sous l'effet des divorces ou des veuvages ou à la suite de cohabitations épisodiques : « de plus en plus, la vieillesse est faite d'une succession de phases [...] et d'une multiplication de périodes correspondant à des modes de vie distincts » (Desplanques 1996). Bien entendu, le risque d'isolement grandit avec les années, à la fois par le veuvage et par le départ du foyer des derniers enfants.

Ce phénomène, observé dans tous les pays occidentaux, ne peut manquer de nous interroger sur l'importance de faire en sorte que la personne seule concernée ait l'assurance de ressources propres qui lui permettent de vivre : cela est particulièrement à souligner dans le cas des femmes. À trop nous obnubiler sur « la double retraite » des couples, sur la « retraite d'appoint » des femmes ou sur les pensions de réversion, nous risquons d'oublier qu'il est essentiel pour elles de tirer de leur activité professionnelle au long de leur vie des ressources décentes au moment de la retraite.

Deuxièmement, on observe depuis quelques décennies un déplacement de la vie parentale dans le cours du cycle de vie. Certes, la charge porte en moyenne sur un nombre plus réduit d'enfants; mais ils sont mis au monde plus tardivement, et parfois avec des espacements importants liés aux recompositions conjugales. En France, on compte 25 % de couples de plus de 60 ans ayant encore un enfant à charge et 5 % de femmes sans conjoint. L'allongement de la durée des études, lié au fort désir des parents de réussir l'avenir de leurs enfants, et les difficultés d'insertion dans le premier emploi du fait de la mauvaise conjoncture économique amplifient ce mouvement de maintien au foyer parental et pèsent sur les ressources de la famille. On se trouve, en fait, en face d'une situation inversée par rapport aux époques passées, où, en particulier dans les familles populaires ou rurales, les enfants pouvaient très tôt apporter leur écot à l'économie familiale.

Troisièmement, l'allongement de la durée de vie se répercute d'une autre façon sur la structure familiale : à 60 ans, et même au-delà, on peut avoir encore un ascendant (et surtout une ascendante) très âgé qui réclame soins et services, mais parfois aussi un soutien financier, du reste inscrit dans la loi de la plupart de nos pays en référence à « l'obligation alimentaire » entre générations.

Avec l'obligation de cotiser plus longtemps pour avoir droit à une retraite à taux complet (dans le cas des régimes par répartition) ou la nécessité d'épargner au long de la vie active, et quand survient prématurément le retrait brutal et involontaire de l'emploi (par exemple par un licenciement, ou la déqualification de l'activité et du salaire), les couples, les familles et a fortiori les personnes

seules vont donc se trouver fréquemment dans des situations où besoins et ressources seront en équilibre instable, voire précaire. L'environnement familial, loin de constituer un rempart, peut donc contribuer à aggraver la situation par la charge financière qu'il représente.

Naturellement, cette dernière étape du cycle de la vie active et les conditions dans lesquelles les hommes et les femmes accèdent au seuil de la retraite dépendent directement du parcours antérieur : l'âge d'entrée au travail, la formation du couple, le calendrier des enfants (avec ses conséquences éventuelles pour les interruptions ou les allégements de carrière) et, avant tout, la nature des postes et des rémunérations au cours de la vie.

On arrive ainsi en fin de vie avec une famille dont on dépend ou qui dépend de vous, avec des dettes ou avec un capital, avec la perspective de ressources satisfaisantes ou avec la nécessité de recourir au minimum social. Les courbes et les moyennes qui décrivent les âges de sortie de la vie active pourraient parfois nous faire oublier ces réalités : les inégalités sociales persistent et parfois s'aggravent au seuil de la retraite.

Choisit-on l'âge de sa retraite ?

Comme toutes les décisions concernant la vie de travail, la cessation de l'activité professionnelle s'inscrit dans une problématique d'arbitrage entre le temps et l'argent : va-t-on gagner du temps libre, ou bien accroître ou maintenir ses gains salariaux ? La théorie des préférences pour le temps ou l'argent a été largement développée par les économistes, en particulier à propos du travail féminin ou de la réduction des horaires de travail (Simiand 1932, Becker 1980). S'il est intéressant de discuter de ces arbitrages en voyant comment ils s'articulent avec le statut social, l'âge ou les conditions de vie des acteurs, il est important aussi de situer les limites de cette apparente liberté de choix.

Pour des raisons idéologiques ou politiques, il peut être avantageux, pour les responsables économiques, de présenter ces décisions comme relevant du libre arbitre de celui ou celle qui les prend, seul ou en concertation avec ses proches. Et pour les

intéressés, soucieux de leur bonne image, il peut être tentant de se persuader qu'ils « choisissent » en toute indépendance, pour se prouver à eux-mêmes et prouver à leur entourage qu'ils ont un certain pouvoir sur leur destin et en assurent la cohérence.

Mais il est trop évident que le jeu des contraintes et des pressions de toute sorte obscurcit et infirme cette apparente notion de choix libre : l'exemple de la cessation de l'activité professionnelle est particulièrement significatif à cet égard. Comme le souligne Szinovacz (2003), le comportement des travailleurs, hommes et femmes, seuls ou en couple, montre bien ceci : l'aspiration à récupérer du temps libre en abandonnant son emploi totalement ou partiellement ou, à l'opposé, la volonté de continuer à accumuler des ressources tirées du travail dépendent en fait de facteurs complexes, liés à des circonstances extérieures, aux possibilités effectives de se passer des revenus salariaux, à l'utilisation que l'on pourra (ou devra) faire de ses nouveaux loisirs.

Ces contraintes sont pour une large part exogènes à la famille elle-même. Il s'agit des conditions d'accès aux droits à une pension (par exemple la durée minimale d'activité exigée, l'âge d'ouverture des droits, le montant de la pension qui sera allouée). D'autre part, l'état du marché du travail et le mode de management des entreprises rendent possible, ou utopique, la volonté de continuer à travailler jusqu'à un âge plus avancé, qu'on reste dans la même entreprise (sans licenciement ni déqualification ni préretraite) ou qu'on tente de retrouver sur le tard un job suffisamment rémunérateur, en particulier quand on est une femme. Enfin, l'état de fatigue ou d'usure du travailleur lui-même peut rendre impossible ou périlleuse toute velléité de maintenir une activité soutenue. La description abstraite des fins d'activité pourrait dissimuler le fait que la décision propre des intéressés pèse peu en définitive dans la détermination de l'âge de mise à la retraite, parce qu'ils ne peuvent pas « faire autrement » que ce qu'on leur impose.

Les circonstances endogènes à la vie familiale peuvent être aussi des facteurs plus contraignants que choisis pour déterminer le comportement de cessation d'activité. Nous soulignions précédemment les besoins financiers qui persistent : enfants à soutenir, logement à financer, déplacements à prévoir en cas de retraite… Si la pension escomptée est faible, il faudra essayer de « tenir » le

plus longtemps possible au travail. Les plans de vie active, en effet, ont rarement été pensés dans la perspective de la retraite future, qu'il s'agisse de la carrière ou de la mise au monde des enfants; les besoins ou les attraits de la consommation l'ont emporté sur le désir d'épargner, en admettant qu'on en ait eu les moyens. Faut-il incriminer les jeunes pour cette imprévoyance, ou se féliciter qu'ils aient vécu leur jeunesse sans la sacrifier à un hypothétique avenir ? À l'inverse, et quels que soient les besoins économiques, un conjoint ou un ascendant malade qui réclame des soins, la difficulté croissante à concilier les obligations professionnelles avec d'autres activités ou avec la stabilité du couple inciteront à quitter le champ du travail, même au prix d'une perte financière.

Il semble que la décision de cesser le travail professionnel reste encore très marquée par les stéréotypes et les pratiques qui guident le comportement des deux genres. Alors que les femmes sont désavantagées quant au montant des pensions à cause de la dévalorisation des emplois féminins et des interruptions de carrière, elles sont souvent incitées, sinon contraintes, à quitter leur emploi plus tôt que les hommes ou en même temps qu'eux. On sait, du reste, que, pour des raisons historiques, un certain nombre de régimes de retraite, par exemple en Suisse ou en Allemagne, continuent à fixer une limite d'accès plus précoce pour les femmes que pour les hommes. La dissymétrie entre l'image de l'homme pourvoyeur et celle de la femme chargée du domestique perdure même en fin de carrière. En particulier quand les hommes occupent des postes gratifiants, constitutifs d'une identité sociale forte, dans un univers de camaraderie « virile », ils répugnent davantage à cesser leur activité : « le travail, c'est ma vie »; ils sont en quelque sorte « unidimensionnels » et donc en décalage avec leur conjointe, qui s'accommode mieux d'un retour à la maison, où d'autres intérêts l'attendent. De toute façon, les femmes risquent plus d'être évincées précocement du marché du travail (et de ne pouvoir s'y réintégrer). L'homme et même parfois la femme, marqués par les habitudes encore en cours dans la génération qui arrive actuellement au seuil du troisième âge, auront du mal à accepter qu'elle continue à travailler alors que lui, retraité, devrait, au moins en principe, se comporter en « homme au foyer » chargé d'assurer l'intendance.

L'étape de la retraite dans le temps familial

Concilier travail et vie professionnelle constitue pour les jeunes adultes en charge d'enfants un problème personnel difficile par le poids physique, mental ou psychologique (voire éthique) que cette double responsabilité oblige à supporter. Socialement, il fait de plus en plus débat dans la plupart des pays et même au sein des instances de l'Union européenne.

Les travailleurs vieillissants seraient-ils dégagés de ce souci de la conciliation parce qu'ils n'ont plus de responsabilité parentale directe et que le pôle « famille » pourrait s'effacer au profit de l'investissement dans la profession ? Certes, c'est un des atouts des travailleurs (et surtout des travailleuses) après la cinquantaine de jouir d'une disponibilité et d'une stabilité dont les jeunes parents ne disposent pas. Les employeurs seraient bien avisés d'en prendre conscience et d'utiliser au mieux cette productivité potentielle non seulement en maintenant dans leurs fonctions ces travailleurs et travailleuses expérimentés et ponctuels, mais en valorisant au mieux leurs compétences, reconnues par une juste rétribution.

La présence à la famille (quelle que soit sa composition et son stade d'évolution) ne s'arrête pourtant pas à 50 ans ou à 60 ans. L'étape de la vie comprise entre 60 ans et 75 ans a une consistance propre dans le cycle de vie familial, bien qu'elle soit peu mise en évidence, en comparaison avec les responsabilités parentales des jeunes adultes. Elle peut en être une simple prolongation lorsque les enfants tardent à prendre leur autonomie; et l'on sait que ces enfants au seuil de l'âge adulte réclament attention, échange, soutien et entretien quotidien. Mais plus souvent, à mesure que l'âge avance, cette étape revêt un autre caractère, composante irremplaçable du cycle de vie.

D'un côté, le couple se retrouve face à lui-même lorsqu'il est dégagé des soucis éducatifs; de ce fait, il est invité à trouver un mode de relation conjugal différent, plus direct puisqu'il n'y a plus l'intermédiaire des enfants, moins précipité. Il s'agit d'inventer un nouveau temps ensemble : celui de la maturité. Ceux qui n'y parviennent pas se séparent (on sait que la courbe des divorces accuse une pointe autour de 55 à 60 ans); ou alors, ils se murent

dans l'incompréhension mutuelle en juxtaposant leurs individualités et leurs intérêts. Mais la plupart aspirent à inventer ce nouveau mode de vie, à développer des activités en commun, à recréer une intimité.

De l'autre côté, on sait combien le statut de grand-parent tient de place dans cette étape de la vie. Non seulement parce qu'il faut répondre aux sollicitations de la génération suivante pour la relayer en s'occupant des petits-enfants, mais parce que cette responsabilité recèle une charge affective particulièrement forte : on peut profiter pleinement de leurs bons moments sans avoir les soucis du quotidien de la responsabilité parentale. Parfois, ce peut être une sorte de revanche sur la frustration ressentie, en particulier par les pères, d'avoir été trop absorbés par les tâches professionnelles pour avoir « vu grandir » leurs propres enfants.

C'est enfin le moment où peuvent se rééquilibrer les liens familiaux, souvent distendus par les obligations de la vie, et où les adultes « mûrs » assument pleinement leur rôle de coordonnateurs du réseau, de passeurs entre les générations, de transmetteurs de la mémoire.

La réalisation harmonieuse de cette étape familiale, si nécessaire à l'équilibre social, suppose une forte disponibilité de temps et d'esprit. Comment sera-t-elle assurée si ces hommes et ces femmes doivent continuer tardivement à vivre au rythme contraignant des tâches professionnelles, souvent désynchronisé au sein même du couple, et a fortiori avec le temps des jeunes enfants, celui des horaires scolaires ou des périodes de vacances ? Les affres de la conciliation à assumer entre des univers peu compatibles vont-elles se prolonger au-delà de la soixantaine ?

Le temps des solidarités

Le désir exprimé par nos contemporains de maintenir des liens forts entre les générations et avec les collatéraux ne fait pas de doute; il tend à s'intensifier dans les tensions d'un monde tourmenté. En témoignent la valorisation des fêtes et des rencontres, la densité des interactions accrues par les moyens de communication performants de notre époque, et les services

mutuels qui s'échangent (Pitrou 1992). Même si ces liens sont sélectifs, ils résistent souvent aux aléas conjugaux par le maintien de la relation avec la famille de l'ex-conjoint (Martin 1997) et, dans une certaine mesure, à la mobilité géographique. L'apparent individualisme souvent reproché à la société d'aujourd'hui recouvre en fait une prise d'autonomie des personnes, et des femmes en particulier, sorties de la dépendance statutaire et économique, bien plus que le désir de briser les liens familiaux.

On sait que la génération des 50 à 65 ans joue un rôle prépondérant dans ce réseau et dans le foisonnement des services rendus mutuellement, souvent essentiels à la vie quotidienne des uns ou des autres (Strobel et Debordeaux 2003). Placés entre les sollicitations de leurs enfants et petits-enfants d'une part, et de plus en plus souvent, du fait de l'allongement de la vie, les besoins et demandes de la génération très âgée d'autre part, les couples d'âge mûr remplissent un rôle majeur dans les solidarités familiales, en particulier dans le soutien mutuel en argent et en services (Attias-Donfut 1995). La condition majeure pour remplir ce rôle de « génération-sandwich » est que ces hommes et ces femmes soient encore en bonne condition physique et disposent de moyens en temps et en liberté d'esprit : ce sont précisément ces deux conditions que l'étirement de la vie professionnelle au-delà de 60 à 65 ans risque de menacer.

Si les obligations du travail restent envahissantes lorsque l'appel aux solidarités se fait pressant dans l'entourage, on peut redouter que le cumul entre le poids du travail encore lourd, les obligations familiales de solidarité et les tâches quotidiennes personnelles ou conjugales ne s'ajoute à la fatigue croissante avec l'âge. Ou alors que, placés devant un impérieux devoir de soutien à un ascendant, les intéressé(e)s prennent la décision de quitter prématurément leur emploi, comme on le constate en de nombreux cas : mais ce sera au prix d'une amputation de leur pension à venir.

C'est ainsi à juste titre que Martin Rein fait observer « qu'un système de pensions bien conçu accroît les solidarités familiales » (Rein 1997). Nous sommes actuellement en plein paradoxe en ce qui concerne « l'utilité sociale » de cet âge charnière entre vie active et retraite. D'une part, les responsables économiques et politiques comptent sur la poursuite du travail productif pour que les intéressés autofinancent leur retraite, mais ils leur ôtent

la disponibilité qui leur est nécessaire pour assurer un soutien solidaire; d'autre part, ils comptent sur les familles pour compenser la déflation des financements publics en direction des personnes en difficulté.

Un troisième âge indispensable à l'équilibre social

« L'âge de la vieillesse a connu un véritable bouleversement. Il s'agit maintenant de penser pleinement ces dix à quinze années gagnées comme l'un des progrès majeurs de l'humanité et d'en tirer les conséquences quant à l'organisation de la société et à une nouvelle gestion des âges de la vie » (Bourdelais 1997).

Le « troisième âge », conçu au départ comme une catégorisation qui semblait artificielle et technocratique pour désigner ces nouveaux « jeunes vieux », a montré sa vitalité et pris sa consistance propre dans le cycle de vie comme dans la vie sociale. Il a démontré son utilité conjugale, familiale, associative, économique. Il se trouve confronté aujourd'hui, et toute la société avec lui, à un conflit existentiel qu'on voudrait lui imposer au nom des équilibres financiers, en l'incitant ou l'obligeant à maintenir les préoccupations professionnelles toujours plus tard. On sous-entend alors que le moteur principal de la vie doit être le travail productif — présupposé encore largement répandu dans les catégories sociales supérieures, qui en tirent statut et bénéfices, et à dominante masculine — et que les autres secteurs de la vie doivent lui être subordonnés.

Cette échelle des valeurs semble être de moins en moins partagée par l'ensemble de nos concitoyens européens, comme en témoignent les récents sondages (voir le tableau 8.1).

La famille, mais aussi les relations amicales et les loisirs, occupent une place croissante dans les aspirations et les occupations des hommes et des femmes d'aujourd'hui, ce qui est conforme, somme toute, à une société où les progrès technologiques ont accru sans arrêt les gains de productivité. Les liens familiaux se maintiennent ou parfois se renforcent contre vents et marées; mais la participation à la vie civique, à la vie collective réclame aussi du temps et des énergies. Curieusement,

Tableau 8.1: Échelle des valeurs partagée par les répondants dans les récents sondages en Europe, 1990 et 1999

	Espagne		Portugal		Grande Bretagne		Italie		France		Belgique		Irlande	
	90	99[1]	90	99	90	99	90	99	90	99	90	99	90	99
Famille	83	86	62	84	89	88	87	90	81	88	82	87	91	91
Travail	64	63	35	58	47	38	62	61	60	70	55	64	65	51
Amis & relations	44	39	20	30	48	58	39	35	40	49	47	47	54	61
Loisirs	38	31	15	20	43	51	34	29	31	37	40	39	32	40
Religion	22	15	19	27	18	12	31	33	14	11	17	21	48	32
Politique	6	4	3	5	10	5	7	8	8	8	6	10	5	6

	Grèce	Danemark		Allemagne		Autriche		Pays-Bas		Suède		Ensemble	
	99	90	99	90	99	90	99	90	99	90	99	90	99
Famille	86	88	87	70	80	85	89	80	79	86	89	82	86
Travail	57	51	39	34	44	61	65	50	47	67	54	53	54
Amis & relations	33	52	55	36	48	35	43	59	59	69	71	43	47
Loisirs	36	48	44	39	32	36	39	50	53	55	54	37	37
Religion	48	8	8	12	9	25	20	21	18	10	11	20	17
Politique	9	8	8	9	9	7	10	12	10	11	11	8	8

1. Codes pour des années: 90 = 1990, 99 = 1999.
Source: Bréchon Pierre, Tchernia Jean-François. Les enquêtes sur les valeurs des Européens. Futuribles, 2002.

l'investissement dans les activités bénévoles semble absent dans les nombreux débats autour du travail, présenté comme la seule activité « productive » et donc valable, alors que l'on sait bien combien ces activités bénévoles sont essentielles à la cohésion de nos sociétés. Or, les adultes de 50 à 70 ans sont les agents les plus stables et les plus dynamiques des activités associatives ou des entraides informelles, précisément parce qu'ils sont peu à peu libérés des obligations professionnelles et des soucis de carrière.

Il n'est pas question de nier les contraintes économiques qui imposent de revoir la répartition du travail au cours de la vie et entre les personnes. Peut-être faudrait-il chercher d'abord à mieux

équilibrer les étapes : les jeunes sont maintenus trop longtemps dans des emplois « d'attente » ou des emplois précaires, une charge trop lourde pèse sur les épaules des jeunes adultes (30 à 45 ans) au moment où les responsabilités familiales sont le plus exigeantes, il y a un rejet précoce des travailleurs (en particulier des femmes) à partir de 50 ans… La famille et la société n'auront qu'à gagner à ce réexamen de l'utilisation des forces de travail entre 25 ans et 60 ans, avant d'envisager de demander aux plus âgés de prolonger leur activité professionnelle. Ne faut-il pas laisser au troisième âge sa mission propre, essentielle en particulier pour le soutien des plus jeunes et des plus défavorisés ?

> Sur ce point, il convient d'être très clair : aujourd'hui dans de très nombreuses familles populaires, frappées par le chômage ou la précarité des emplois, seule la génération des sexagénaires, assurée de sa retraite, constitue un point fixe et un minimum d'assurance pour le lendemain. Peut-on envisager d'affaiblir les revenus de ce pôle familial ? (Bourdelais 1997).

Ou sa disponibilité, pourrions-nous ajouter.

Car qu'aurons-nous à faire d'entreprises prospères, accumulant les bénéfices et les profits, ou de caisses publiques bien remplies, si c'est au prix d'une décomposition des familles, du renforcement du « chacun pour soi » et de l'individualisme, du délitement des temps de rencontre ou des liens sociaux non monétaires ?

L'équilibre des temps de la vie est délicat; il est fondamental pour atténuer les inégalités sociales et assurer une meilleure répartition des rôles entre les sexes. On peut y toucher pour des raisons conjoncturelles, en croyant résoudre un problème urgent; mais quels seront les coûts sociaux, et économiques aussi, qui risquent d'apparaître demain ? Les chercheurs, comme ceux qui prennent les décisions, ne sauraient trop s'en inquiéter.

Bibliographie

Aries, P. 1973. *L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime*. Paris. Seuil.

Attias-Donfut, C. (éd.). 1995. *Les solidarités entre générations Vieillesse, famille, Etat*. Paris. Nathan

Becker, G.S. 1988. "Family Economics and Macro Behavior." *American Economic Review*. 78, 1.

Bourdelais, P. 1997. « Les nouveaux visages du vieillissement de la population française. » Dans *Lien Social et Politiques*. 38.

Bréchon, P. et J.F. Tchernia. 2002. « Les enquêtes sur les valeurs des Européens. » *Futuribles.* 277 : juillet-août. Paris.

Chamboredon, J.C. 1985. *Adolescence terminée, adolescence interminable*. Paris. Presses Universitaires de France.

Desplanques, G. 1996. « La situation familiale des personnes âgées. » Dans *Données Sociales*. Paris. Institut National de la Statistique.

Martin, C. 1997. *L'après-divorce. Lien familial et vulnérabilité*. Presses Universitaires de Rennes.

Pitrou, A. 1992. *Les solidarités familiales*. Paris. Privat-Dunod.

Rein, M. et J. Turner. 1997. « Travail, famille, État et marché : les sources de revenu en fin de carrière. » *Lien Social et Politiques*. 38.

Simiand, F. 1932. *Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie*. Paris. Alcan.

Strobel, P. et D. Debordeaux (éd.). 2003. *Les solidarités familiales en question*. Paris. Libraire Générale de Jurisprudence et de Droit (LGJD).

Szinovacz, E. 2003. *La famille et la retraite*. Document de référence du symposium « Nouvelles perspectives sur la retraite ». Statistique Canada, Ottawa. 5-6 septembre.

Thème 2

Chapitre 9. Les sexes et la famille — dimensions importantes de la recherche à propos de la retraite

par
Lynn McDonald

La retraite est un concept dérivé de la participation au marché du travail. Ce concept ne tient donc pas compte de l'activité à l'extérieur du marché du travail. Dans le passé, les femmes étaient essentiellement des travailleuses invisibles et donc des retraitées invisibles parce qu'elles n'avaient pas longtemps occupé un emploi rémunéré. Au moment de l'industrialisation du Canada, le travail et la retraite se sont fermement implantés dans la sphère publique pour les hommes, alors que la retraite des femmes se perdait dans les méandres de l'univers familial. Le travail des femmes appartenait à la sphère privée de la reproduction et de l'éducation des enfants, alors que celui des hommes se situait dans la sphère publique de la vie économique.

Les femmes célibataires qui occupaient un emploi rémunéré « se retiraient » pour accomplir un travail non rémunéré en se mariant, et les femmes mariées « se retiraient » de leur travail non rémunéré de femmes mariées lorsqu'elles devenaient veuves ou quand elles réintégraient la main-d'œuvre rémunérée. D'un autre côté, certaines femmes ont travaillé toute leur vie en marge de l'économie, pour un salaire de femme, en tant que soutien de famille non reconnu. La retraite des femmes était donc ancrée dans le contexte familial, alors que leur bien-être au troisième âge dépendait du modèle masculin de retraite du XIXe siècle, celui d'une épouse dépendant économiquement d'un soutien de famille qui touchait une pension.

Il n'est donc pas surprenant que l'étude sur la retraite des femmes ait figuré au second rang, après celle de la retraite des hommes. Comme les hommes entretenaient de solides liens avec le marché du travail, la retraite était leur chasse gardée. Au départ, les recherches sur la retraite confondaient habituellement la retraite des femmes avec celle de leur mari. Au mieux, les femmes étaient considérées comme retraitées si leur mari était à la retraite, et la

décision concernant la retraite était habituellement prise après évaluation de la générosité courante et future du régime de retraite du mari.

Au début des années 1960, la participation croissante des femmes au marché du travail a contribué à faire en sorte que l'on s'intéresse, dans le cadre des recherches, aux attributs des femmes à la retraite, une tendance qui s'est poursuivie jusqu'à la fin des années 1980. À cette période, la perspective sur la retraite des femmes s'articulait autour de l'influence de la famille et du conjoint, et elle reposait sur des comparaisons entre les femmes à la retraite et les femmes au foyer, vu que la principale sphère d'activité des femmes était le foyer et la famille et que les femmes à la retraite étaient considérées comme une curiosité.

Au milieu des années 1990, il est probable que les taux impressionnants de participation des femmes de la génération du baby-boom au marché du travail, leur activité continue sur ce marché et leur départ inévitable à la retraite ont fait en sorte que l'on a commencé à appliquer directement le modèle masculin de retraite aux femmes. Les chercheurs ont étudié des sous-échantillons distincts d'hommes et de femmes, en mettant un nouvel accent sur les antécédents professionnels des femmes, leur profession, leur branche d'activité, leur ancienneté, leur rémunération, etc. Toutefois, plus les chercheurs tentaient d'intégrer les femmes dans le modèle de retraite masculin sur la base de leur activité rémunérée, moins ils obtenaient de succès. L'approche *individualiste* fondée sur la participation économique ne tenait pas compte du contexte et n'a guère contribué à expliquer la retraite des femmes.

On croyait alors que les modèles de retraite des femmes et des hommes commençaient à converger et que les femmes se dirigeaient vers une retraite confortable, loin de la pauvreté qu'elles avaient connue au cours des décennies précédentes. C'est dans ce contexte qu'on s'est rendu compte avec étonnement que les modèles de travail et de retraite des femmes de la génération du baby-boom auraient une influence sur le nombre de leurs enfants et, par conséquent, sur la taille et la composition de la population active pour l'avenir, que leur expérience de travail accrue et que leur niveau plus élevé de scolarité feraient d'elles une source valable de main-d'œuvre qui pourrait influencer les pratiques et

les politiques touchant l'offre de main-d'œuvre, et qu'en raison de leurs longs antécédents de travail, elles exigeraient du système de pension des avantages jamais réclamés auparavant. On a commencé alors à tenir compte des sexospécificités, dans la mesure où il a été reconnu que les femmes pourraient avoir un certain impact sur la retraite, à tout le moins dans la perspective masculine.

Même si ces observations étaient justes, le modèle sous-jacent comportait des lacunes. Le modèle masculin de retraite, axé sur un choix individuel et rationnel, qui reposait sur l'occupation continue d'un seul emploi et comportait des options en matière de pension, ne s'appliquait pas aux femmes parce qu'il était mal conçu. Le modèle ne tenait pas compte des différences entre les sexes du point de vue du travail, ni du fait que la majorité des hommes et des femmes vivaient ou avaient vécu dans une structure familiale. Le modèle ne tenait pas compte non plus du fait que, pour comprendre la retraite, une perspective axée sur le déroulement de la vie s'impose. Un nouveau modèle tenant compte des sexospécificités et de la structure familiale et capable de saisir les particularités de l'interdépendance entre les hommes et les femmes et celles de leur famille au fil du temps était nécessaire.

Aujourd'hui, de nombreux chercheurs conviennent que la retraite est une transition complexe, qui reflète le lien entre les événements de la vie, les événements historiques et les événements politiques pendant tout le cycle de vie, ainsi que l'évolution de la structure familiale, au fur et à mesure que les gens vieillissent. La plupart reconnaissent qu'un cadre plus large comportant de nouveaux fondements théoriques est attendu depuis longtemps. Il faut à tout le moins recourir à une approche plus générale, qui tienne compte des rapports entre les hommes et les femmes ainsi que de l'ensemble de ces rapports qui se manifestent dans les institutions sociétales comme la famille, le droit, l'État-providence et les régimes d'emploi.

C'est sur ces questions que se penchent les chercheurs dans la deuxième section du présent ouvrage. Les quatre chapitres portent sur les sexospécificités et les questions en rapport avec la famille dans le contexte de la retraite, et comportent des arguments qui soulignent les problèmes que pose le modèle masculin de retraite.

Lynn McDonald amorce la discussion sur les sexospécificités et la famille en faisant l'historique du modèle masculin de retraite au Canada et en expliquant comment il ne s'est jamais appliqué aux femmes, en raison surtout des changements dans les profils du marché du travail pour les hommes et les femmes au fil du temps. Les données font entrevoir la possibilité d'un « nouveau concept de la retraite », qui ne serait plus synonyme d'une transition abrupte du travail à l'absence de travail. Aujourd'hui, la retraite évolue; elle se transforme en un processus ne comportant pas de début ni de fin bien définis. Elle est beaucoup moins susceptible d'être définie chronologiquement, et elle n'est plus aussi réglementée par l'État, dans le cadre des régimes de pension publics, ni par des politiques d'entreprise ou par les liens d'une personne avec le marché du travail. Par ailleurs, il existe une multitude de cheminements vers la retraite, qui sont inextricablement liés aux cheminements de vie d'autres personnes. Certains prétendent que cette transformation de la retraite correspond dans les faits à la retraite des femmes.

Les femmes de la génération du baby-boom, qui constitueront la première cohorte de femmes à avoir été pleinement actives pendant la majeure partie de leur vie adulte, contribueront à définir les paramètres de cette nouvelle notion de retraite pour trois raisons. La moindre prévalence du mariage, le cumul des tâches et le fait que le travail des femmes continue d'être un travail de femme contribueront, ensemble, à rendre la retraite des femmes indéfinie, incertaine et atypique dans une certaine mesure. Comme elles sont majoritaires, il est probable que les femmes de la génération du baby-boom remettront en question le manque de pertinence des politiques fondées sur un modèle masculin de retraite et joueront un rôle de pionnières pour la création de nouvelles formes de retraite.

Maximiliane Szinovacz exploite le filon de la famille et la nécessité d'adopter une nouvelle perspective théorique en fournissant un modèle de liens entre la famille et la retraite qui prend racine dans une perspective axée sur le cycle de vie. Ce modèle fait ressortir l'importance des différents contextes, comme le travail, le mariage et la famille, les expériences des personnes dans divers rôles, ainsi que l'interdépendance de ces contextes. Parallèlement, les transitions à la retraite subissent l'influence

des membres de la famille du fait du lien qui existe entre la vie de chacun et des changements qui se produisent dans d'autres sphères de la vie, selon le moment où ils se produisent et leur chronologie. Les recherches sur les façons dont la famille influe sur la retraite sont envisagées dans une perspective matrimoniale et familiale, selon le principe voulant que les influences varient souvent d'après le sexe, l'origine raciale ou l'origine ethnique. L'auteure poursuit en passant en revue les recherches plus limitées sur les incidences de la retraite sur la famille du point de vue des relations matrimoniales et familiales. Les liens entre les politiques de retraite et les familles sont définis comme le transfert de la responsabilité économique des adultes plus âgés de la famille à l'État, c'est-à-dire le fait d'assurer la sécurité financière des travailleurs handicapés et des survivants, et l'intégration de règlements qui favorisent des types particuliers de rapports familiaux. Les comportements familiaux ont, quant à eux, des conséquences sur les politiques de sécurité sociale des personnes âgées.

L'auteure, qui fournit des exemples des multiples interdépendances que comporte la transition à la retraite, indique quel genre de recherche doit être effectué à propos des familles et de la retraite. À cet égard, elle étend le concept de la famille au-delà du couple pour inclure les personnes veuves et divorcées, et elle propose un examen plus approfondi de l'ensemble des événements qui marquent l'existence (maladie, décès) dans la perspective des décisions en matière de retraite, ainsi que de l'interaction entre, d'une part, les politiques et les règlements sur la sécurité de la vieillesse et, d'autre part, les besoins des familles.

Grant Schellenberg, Martin Turcotte et Bali Ram présentent des preuves que l'interdépendance des hommes et des femmes dans les couples à deux soutiens évolue rapidement, favorisant de nouveaux rapports qui ont des répercussions sur la décision en matière de retraite. Ils posent la question suivante : « Quels sont les corrélats des intentions et des expériences de retraite conjointe au Canada dans le cas des couples à deux soutiens qui ont presque atteint l'âge de la retraite (45 à 54 ans)? ». Ils pensent que la participation accrue des femmes au marché du travail, les gains qu'elles ont réalisés du point de vue de leur contribution

au revenu du ménage, la protection plus substantielle dont elles jouissent en matière de pension et le fait qu'elles occupent un plus grand nombre de postes de gestionnaires et de professionnels influenceront la façon dont les couples aborderont la question de la retraite conjointe. À l'aide de multiples sources de données de Statistique Canada, ils démontrent les changements en rapport avec les caractéristiques des femmes qui occupent un emploi et comment l'évolution de ces caractéristiques a modifié les caractéristiques des couples qui ont presque atteint l'âge de la retraite. Le résultat de ces changements : au Canada, nous avons une cohorte de couples à deux soutiens scolarisés qui ont des revenus élevés et qui sont sur le point d'entreprendre leur transition à la retraite. Compte tenu de ces améliorations, les chercheurs signalent que les couples à deux soutiens devront désormais prendre deux décisions de retraite plutôt qu'une. En fait, presque la moitié des personnes mariées qui ont presque atteint l'âge de la retraite indiquent avoir l'intention de prendre leur retraite en même temps que leur conjoint, même si seulement le tiers environ des couples mariés réussissent à faire cette transition de façon coordonnée. À partir des données de l'Enquête sociale générale de 2002, les chercheurs constatent que les facteurs qui pourraient être liés à l'indépendance économique des femmes ne sont pas corrélés avec les attentes en matière de retraite conjointe, et que les femmes plus indépendantes économiquement peuvent percevoir le moment où elles prendront leur retraite comme indépendant de celui où leur conjoint fera de même.

Dans le dernier texte de cette section, Nathalie Deschênes et Leroy Stone reconnaissent l'importance de deux aspects de la transition à la retraite qui sont fréquemment laissés de côté : le fait inévitable que la transition à la retraite est un processus; et l'importance de mesurer ce processus. À partir des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, les chercheurs explorent les différences dans la transition à la retraite des femmes et celle des hommes, en mettant l'accent sur les différents processus qui mènent au statut de retraité, depuis le début jusqu'au départ officiel à la retraite officielle ou jusqu'à la fin de la période d'observation. Ils séparent l'échantillon entre les trajectoires de retraite terminées et les trajectoires incomplètes, volontaires ou involontaires. Ils énoncent trois hypothèses. On s'attend à ce que

les femmes prennent leur retraite à un rythme plus rapide que les hommes; parmi les retraités involontaires, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être encore sur le marché du travail à la fin de la période d'observation et, enfin, les facteurs liés à la famille et au ménage devraient avoir plus d'influence sur le départ à la retraite des femmes que celui des hommes. Les deux premières hypothèses sont confirmées — les femmes sont plus susceptibles d'être à la retraite au cours de la première année, et les retraités involontaires de sexe masculin, d'être encore sur le marché du travail à la fin de la période d'observation, comparativement aux femmes retraitées involontaires — mais il est surprenant que la dernière ne le soit pas. Il ne fait aucun doute que le sexe joue un rôle dans la transition à la retraite puisque, les trajectoires des hommes et celles des femmes sont différentes. Toutefois, les caractéristiques familiales, comme le mariage ou la présence d'un enfant, d'un parent ou d'une personne à charge à la maison, ne figurent pas dans le processus de transition proprement dit, qui peut prendre jusqu'à quatre ans. Même s'il existe plusieurs explications de ce résultat, il est clair que nous savons très peu de choses sur le processus de transition à la retraite des hommes ou des femmes.

Ensemble, ces textes montrent que des changements se préparent en ce qui a trait à l'étude de la retraite. Le regroupement de tous les fils conducteurs des textes précédents nous permet de faire au moins quatre observations : le sexe constitue un aspect crucial de l'étude de la retraite tout simplement parce que la majorité des femmes travaillent; les personnes qui prennent leur retraite vivent dans des familles où l'interdépendance des personnes et des événements influe sur la retraite et vice versa; l'étude de la retraite est en pleine transformation puisque des idées dépassées concernant la retraite coexistent avec de nouvelles idées; les chercheurs spécialisés dans la retraite doivent aller de l'avant et élaborer des modèles plus complexes de retraite qui englobent les exigences des personnes ordinaires, tant hommes que femmes, et leur interdépendance.

Dans le premier cas, McDonald dresse les grandes lignes du travail et de la retraite des femmes de la génération du baby-boom, alors que la revue de Szinovacz des ouvrages spécialisés sur les

familles et la retraite fait ressortir des différences importantes selon le sexe. Schellenberg, Turcotte et Ram font la démonstration de la façon dont les progrès économiques des femmes dans les couples à deux soutiens ont des répercussions sur la décision conjointe de retraite de ces couples. Deschênes et Stone fournissent des preuves que la transition proprement dite à la retraite diffère selon le sexe. Même si ces textes ne fournissent qu'une brève introduction aux ouvrages spécialisés sur le « nouveau concept de la retraite », ils sont convaincants quant au rôle essentiel que joue l'étude des sexospécificités pour comprendre les transitions à la retraite.

Il est étonnant que le premier texte consacré aux familles et à la retraite n'ait été publié qu'en 1992, parce qu'il montre que les chercheurs se sont raccrochés pendant longtemps à l'idée que le concept de la retraite se limite à la sécurité économique et aux processus individuels d'adaptation. Szinovacz, qui est une véritable pionnière de l'étude de la famille et de la retraite, montre indubitablement l'effet de la famille sur la retraite et l'effet de la retraite sur la famille. Il serait pour le moins périlleux de ne pas tenir compte des rapports matrimoniaux comme forme de structure familiale lorsqu'il est question de coordination d'une retraite conjointe. Le fait de ne pas reconnaître que les maris et les femmes souhaitent coordonner leurs décisions de retraite peut donner une fausse impression de l'impact des initiatives stratégiques. La structure familiale peut aussi prendre d'autres formes, comme le divorce, les familles monoparentales ou les unions de fait — des possibilités bien réelles pour les femmes de la génération du baby-boom, qui influeront durant toute leur vie sur leur transition à la retraite. Le fait que la brève transition du travail à la retraite soit à l'abri des influences familiales pour les hommes et pour les femmes laisse supposer que d'autres facteurs, encore inconnus, entrent en jeu.

La coexistence du modèle masculin de retraite et de formes plus nouvelles de retraite ressort dans chacun des textes. Après avoir prétendu que la retraite des femmes de la génération du baby boom sera fluide et amorphe, McDonald fait voir comment la politique en matière de pension est fondée sur le modèle masculin de retraite, qui ne tient pas compte des expériences

d'interdépendance, de fourniture de soins ou de travail intermittent et atypique. Dans la même veine, Szinovacz souligne qu'il est presque impossible pour de nombreux couples de prendre leur retraite en même temps parce que les règles de la sécurité sociale les en empêchent. Toute différence d'âge entre les conjoints signifie une réduction des prestations pour le conjoint qui prend sa retraite avant d'être admissible à des prestations complètes. Le même problème est soulevé par Schellenberg, Turcotte et Ram, dans leur étude des couples à deux soutiens, alors que Deschênes et Stone indiquent que leur modèle de transition à la retraite ne tient peut être pas compte de l'interdépendance dans la vie des femmes, une situation moins pertinente dans le cas des hommes. La coexistence du concept ancien (individualisme) et du nouveau concept (interdépendance) dans la théorie, la recherche et les politiques fait probablement partie du dilemme qui nuit à l'avancement des nouvelles idées concernant la retraite.

Le temps semble donc venu pour les chercheurs de repenser leurs travaux et d'examiner l'absence de progrès théoriques concernant les sexospécificités, les familles et la retraite. À tout le moins, une perspective s'échelonnant sur l'ensemble du cycle de vie et comportant des définitions révisées de la retraite, qui comprennent des liens entre le sexe, la famille et le travail, serait valable pour rendre compte des expériences des personnes, et mènerait à des politiques qui auraient de plus grandes chances de succès. Pour le moment, les règles en matière de sécurité sociale et de pension ne reflètent pas les liens qui existent entre le travail et la fourniture de soins dans la vie des femmes, et l'interdépendance des membres des familles.

Chapitre 10. La retraite selon le sexe : Le bien-être des femmes et la « nouvelle » retraite

par
Lynn McDonald

Introduction

Les changements spectaculaires associés à la restructuration économique et au retranchement de l'État-providence dans les pays industrialisés d'Occident remettent en question le cheminement bien établi « études-travail-retraite » au cours de la vie. Certains soutiennent que ce modèle en trois étapes de la vie « tire à sa fin » au point qu'« il est impossible de voir ce que sera la vie d'une personne » (Guillemard et Rein 1993:496, Guillemard 1997:455). Par ailleurs, plusieurs spécialistes soutiennent que le cours de la vie semble tout simplement en voie de devenir « plus long et plus imprécis » (Kohl et Rein 1991:22) ou « flou » (Mutchler et al. 1997). Quelque part entre ces deux points de vue, Henretta soutient que le cours de la vie est uniforme, mais que la durée des étapes varie davantage (Henretta 1992). Quelle que soit la nature exacte des changements, la plupart s'entendent pour dire que l'ordre temporel des étapes de la vie n'est marqué que par de légers ajustements et que les changements touchent le temps consacré aux diverses étapes (Chappell et al. 2003).

Le débat concernant les changements survenus dans le cours de la vie a mené à un nouveau débat portant sur la nature de la retraite. La retraite, une institution sociale créée pour assurer le départ ordonné des travailleurs de la population active, a toujours été redéfinie en fonction des tendances sociales, économiques et politiques changeantes. Sur le plan historique, la retraite a été instituée au départ pour renforcer la participation des travailleurs à la vie active, alors qu'elle sert aujourd'hui à réduire cette participation par l'entremise de programmes de retraite anticipée.

La retraite ne se définit assurément plus seulement selon l'âge chronologique — la plupart des travailleurs prennent leur retraite entre 55 et de 62 ans, soit bien avant l'âge institutionnalisé de 65 ans et bien avant leur déclin. Bien que la retraite soit

considérée comme un droit et un fait social positif, beaucoup de personnes sont poussées vers la retraite contre leur gré en raison d'une santé chancelante, de responsabilités liées à la garde d'autres personnes, du chômage ou de la retraite de leur conjoint. Il est aussi moins probable que la retraite soit circonscrite par les politiques relatives aux pensions puisque de plus en plus de personnes se servent de programmes de chômage et d'invalidité ou profitent de primes de retraite anticipée comme étapes transitoires vers leur retraite. L'attribution aux particuliers de la responsabilité de l'État relative au revenu de retraite aide aussi à desserrer les liens entre les particuliers et l'État. De plus, la retraite n'est pas toujours un événement ponctuel constituant un passage abrupt du marché du travail au non-emploi — elle peut être prise graduellement ou à temps partiel, elle peut comporter de nombreuses façons de quitter la vie active, ou encore peut ne jamais être prise.

L'ensemble de ces variations reflète bien les transformations qui touchent l'ordre établi du cours de la vie et les relations entre le particulier, le gouvernement et l'employeur. En bref, le plan de retraite se transforme de façon à multiplier les divers cheminements vers la retraite et hors de celle-ci, tandis que plus de responsabilités que jamais liées au revenu de retraite sont transférées de l'État au particulier. Parce qu'elles sont récentes, ces tendances ont sur le bien-être des personnes plus âgées des incidences incertaines qui risquent d'être ignorées, surtout en raison du fort appui en faveur du retranchement de l'État providence et de la pauvreté qui existe, même cachée, parmi certains groupes de personnes âgées (McDonald et Robb 2004).

Étonnamment, nous savons peu de choses au sujet de la retraite des femmes au Canada. Peu d'études ont abordé la question de la retraite des Canadiennes malgré l'extrême pauvreté de nombreuses femmes âgées. De plus, pour la première fois dans l'histoire, une génération de femmes arrivent à la retraite après avoir fait partie de la population active pendant la majeure partie de leur vie d'adulte, tout en ayant réussi à prodiguer la grande majorité des soins à leurs jeunes tou en y ajoutant maintenant un nombre grandissant de personnes très âgées. Pour la plupart des gens cela va de soi, car les femmes d'aujourd'hui et de demain auront travaillé toute leur vie et toucheront de généreuses pensions à leur vieillesse.

L'objet du présent document consiste donc à examiner la retraite des femmes dans le contexte de ces transformations et de leurs incidences sur leur bien-être pendant la vieillesse. L'argument de base veut que la « nouvelle» retraite *soit la retraite des femmes*, qui est d'ailleurs depuis toujours différente de celle des hommes et continuera de l'être dans un avenir prévisible malgré les arguments soutenant le contraire. L'observation s'applique à la génération du baby-boom et à celle des femmes plus jeunes. La transition vers la retraite des femmes et leur situation matérielle à la retraite sont le résultat direct des rapports hommes–femmes tels qu'ils se déroulent au travail et en famille au cours de leur vie. Ces relations sont modulées par l'intersection de la race, de la classe et de l'orientation sexuelle au cours d'une époque donnée de l'histoire.

Bien que nous privilégions les données canadiennes dans nos analyses, la transition vers la retraite et les processus sociaux et économiques qui l'influencent sont semblables dans la plupart des pays industrialisés d'Occident. Le cas du Canada est particulièrement instructif puisque ce pays a vécu un des baby-booms les plus importants au monde, qu'il a connu les pires récessions au cours des vingt dernières années et qu'il appuie encore la retraite obligatoire. Par ailleurs, la diversité ethnique du Canada permet de bien voir en quoi la retraite est vécue de façon différente par divers groupes.

Histoire de la retraite des femmes

Simone de Beauvoir observait en 1949 que les femmes « n'avaient ni passé ni histoire… », Sa déclaration reste valable aujourd'hui lorsqu'on l'applique à la retraite des femmes. La retraite et son histoire ont été en grande partie l'apanage des hommes jusqu'à tout récemment, même si le nombre de femmes occupant un emploi rémunéré a sans cesse augmenté tout au long du vingtième siècle. En 1921, 20,5 % des femmes travaillaient au Canada (Urquhart et Buckley 1965:63), tandis qu'en 1999, 55 % d'entre elles occupaient un emploi rémunéré (Statistique Canada 2000:99), et ce taux atteint 61,6 % en 2003 (Statistique Canada 2005). De fait, dans la plupart des pays développés, le taux moyen de participation à la vie active avait atteint 55 % au début des

années 90 (The World's Women 1995). L'histoire limitée, voire à peu près inexistante, de la retraite des femmes est le reflet fidèle de la situation voulant que pendant la majeure partie du vingtième siècle, elles aient été des travailleuses « invisibles » et, par le fait même, des retraitées « invisibles » (Hesse-Biber et Carter 2000:17).

Le travail des femmes est resté invisible dans la plupart des contextes historiques, car les mesures économiques traditionnelles ne s'appliquaient habituellement qu'au travail rémunéré (Hesse-Biber et Carter 2000, Waring 1999, Nyberg 1994, Bose 1987, Beneria 1981). Le travail effectué en dehors de l'économie de marché n'était généralement pas reconnu comme tel malgré quelques exceptions.[1] Marilyn Waring, qui a utilisé des fichiers de données provenant de nombreux pays à l'appui de cette observation, a inclus le Canada à titre d'exemple. En 1986 encore, elle montrait comment le recensement du Canada contribuait à faire disparaître les femmes de la population économiquement productive. La question 25a) du recensement du Canada de 1986 était la suivante : « La semaine dernière, pendant combien d'heures avez-vous travaillé (en excluant les travaux ménagers, l'entretien ou les réparations dans la maison)? » (Waring 1999:100). Ce n'est qu'en 1996 que le recensement canadien comprend pour la première fois des questions au sujet des travaux ménagers non rémunérés (Arneil 1999).

Voilà longtemps que les données du recensement du Canada omettent les travaux ménagers effectués par les femmes. À partir de la création du recensement canadien en 1871, l'« emploi rémunérateur » était la définition conceptuelle utilisée pour recueillir les données sur les professions, et ce jusqu'en 1951, lorsqu'elle a été remplacée par le concept de population active. L'emploi rémunérateur se définissait de la façon suivante :

---

1. En se servant de la Grande-Bretagne dans le cadre d'une étude de cas, Hakim (1996) soutient que le travail actif des femmes n'est pas sous-estimé en raison d'une sous-déclaration relative et que le travail ménager qu'elles effectuent ne l'est pas non plus, car il est mesuré. Toujours en Grande-Bretagne, le travail ménager à temps plein non rémunéré figure dans la liste des emplois de la classification du recensement jusqu'en 1871.

> « … un emploi qui permet à la personne qui l'occupe de gagner de l'argent ou par lequel la personne aide à produire des biens commercialisables… les enfants de 14 ans et plus qui aidaient leurs parents dans les travaux de la ferme ou qui effectuaient certains travaux dans une entreprise familiale sans être rémunérés étaient considérés comme rémunérés, mais les filles qui aidaient aux tâches ménagères dans leur propre maison sans être rémunérées ne l'étaient pas… » (Urquhart et Buckley 1965:55). [Traduction]

Comme il fallait s'y attendre, « les femmes au foyer… étaient exclues par cette définition ». (Urquhart et Buckley 1965:55)

De plus, une grande partie du travail rémunéré effectué par les femmes n'était pas reconnue, car le travail à temps partiel rémunéré, comme la confection des ourlets de vêtements ou la couture, la vente d'œufs ou de produits maraîchers ou le ménage ou la garde d'enfants pour d'autres personnes, était considéré comme un prolongement naturel des services que rendaient les femmes à leur famille (Prentice et al. 1996).

Le motif des pratiques de collecte de données de la plupart des pays découle des croyances qui sont à la base de la division entre le public et le privé, à savoir la distinction établie entre la famille d'une part, et les marchés et les États d'autre part (O'Connor, Orloff et Shaver 1999, Boyd 1997, Sainsbury 1996). L'opinion la plus courante des chercheurs est qu'au cours de la transition d'une économie agricole à une économie industrielle capitaliste, les transformations économiques et technologiques ont provoqué dans la société d'importants changements de la structure sociale qui ont contribué à la division entre le lieu de travail et la famille. L'industrialisation a séparé foyer et lieu de travail en déplaçant l'industrie du domicile à l'usine. Ce processus a entraîné une différenciation accrue de la répartition du travail selon le sexe au point que le travail des femmes a englobé la sphère privée de la reproduction et de l'éducation des enfants, et le travail des

hommes, la sphère publique de la vie économique (Mies 1998, Eichler 1997, Boris 1996, Valenze 1995, Armstrong et Armstrong 1978, Connelly 1978).[2]

Le présent document ne vise pas à présenter l'historique de la retraite chez l'homme et chez la femme au Canada (McDonald 2001), mais à souligner que la retraite des femmes était liée au modèle de soutien de famille, modèle enchâssé dans notre système de sécurité sociale et qui subsiste encore aujourd'hui. Les quelques exemples qui suivent provenant de l'historique du système de pensions du Canada confortent cet argument.

En nous servant du domaine militaire comme métaphore, mentionnons que l'on a instauré les premières pensions privées au Canada en 1870 et en 1874 afin de contrôler le comportement des hommes au moyen d'uniformes, de hiérarchies et d'une réglementation stricte en échange de leur loyauté. Les femmes, bien entendu, n'étaient pas des « soldats professionnels » et n'étaient pas admissibles. Quant à la Loi des rentes sur l'État de 1908 selon laquelle les personnes des deux sexes pouvaient verser le même montant dans leur compte, la prestation annuelle était moins élevée pour les femmes.[3] En 1911, Terre-Neuve, qui était encore une colonie britannique, a mis en œuvre le premier programme public de pension de vieillesse qui, conformément

---

2. Marjorie Griffin Cohen n'est pas d'accord avec cette analyse si l'on se fie à son étude des femmes et de la production laitière en Ontario et au Québec au cours de la deuxième moitié du dix-neuvième siècle et au début du vingtième siècle. Elle soutient que la répartition du travail entre les hommes et les femmes était bien définie au stade pré-industriel en Ontario. Les caractéristiques de l'économie des produits de première nécessité et du marché de l'exportation étaient telles que la nature volatile des marchés de l'exportation, la rareté générale de la main-d'œuvre et le sous-développement du marché intérieur ont rendu l'activité des femmes dans le secteur ménager essentielle pour la mise au point de produits de première nécessité et pour l'accumulation de capital (Cohen 1988). Son point de vue est contesté par l'historienne Jane Errington, qui indique qu'à cette époque, il y avait souvent peu de distinction entre la production pour le ménage et la production pour le marché (Errington 1995:83-84).

3. Pour la rente maximale totale de 1 000 $, un homme âgé de 70 ans recevait 135,50 $, tandis qu'une femme aurait reçu 121,20 $ (Strong-Boag 1993:188).

à la place qu'occupaient les femmes dans la sphère privée, ne s'adressait pas du tout à elles (Snell 1993a). Bien que l'historien Struthers (1992) présente la Loi des pensions de vieillesse de 1927 comme le premier programme social « s'adressant aux personnes des deux sexes » au Canada, le traitement réservé aux femmes n'était pas égal à celui des hommes (Struthers 1992:237). L'historien Snell (1993b) présente un certain nombre d'exemples de la façon dont l'État, en *appliquant* la Loi, veillait à préserver la nature axée sur les rôles de l'homme et de la femme dans le mariage.[4] Bien que la Loi sur la sécurité de la vieillesse et la Loi sur l'assistance-vieillesse aient, en 1951, procuré pour la première fois aux femmes leur propre source régulière de revenu indépendamment des membres masculins de leur famille,[5] à cette pension devaient s'ajouter des pensions d'emploi et des épargnes personnelles, c'est-à-dire deux formes de revenu dont ne disposaient pas la majorité des Canadiennes à l'époque. Le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ) qui découlaient en 1965 des réflexions sur les contributions personnelles n'étaient pas ouvertement orientés contre les travailleuses, mais certaines dispositions qui s'appliquaient également aux femmes et aux hommes étaient tout simplement désavantageuses pour les femmes. Voici deux exemples évidents : toutes les prestations étaient liées au niveau de revenu des cotisants; le montant de la pension de retraite variait selon le temps qu'une personne avait passé au sein de la population active (McDonald 2001).

---

4. Autre exemple : Dans les années 1930 au Manitoba, si une femme recevait des prestations plus élevées que son mari, cela constituait nettement un affront pour le mari à titre de soutien de famille. La politique était fondamentalement la suivante : « …le Manitoba reconnaît que la conjointe est admissible à une pension plus élevée en raison d'un actif réduit, mais nous ne voyons pas d'autre solution que de laisser sa pension au même taux que celle de son mari (cité dans Snell 1993b:514).

5. Tandis que de nombreux hommes à la retraite ajoutaient à leur rente uniforme leurs pensions privées et les épargnes provenant de leur travail rémunéré, les femmes ne pouvaient compter que sur leur maigre rente uniforme. Une stratification en a résulté (p. ex., en 1957-1958, 128,8 femmes pour 100 hommes étaient des bénéficiaires de l'aide sociale (Clark 1960:265). Cette répartition était un signe avant-coureur de la situation actuelle, alors que plus de femmes dépendent de la SV et du SRG.

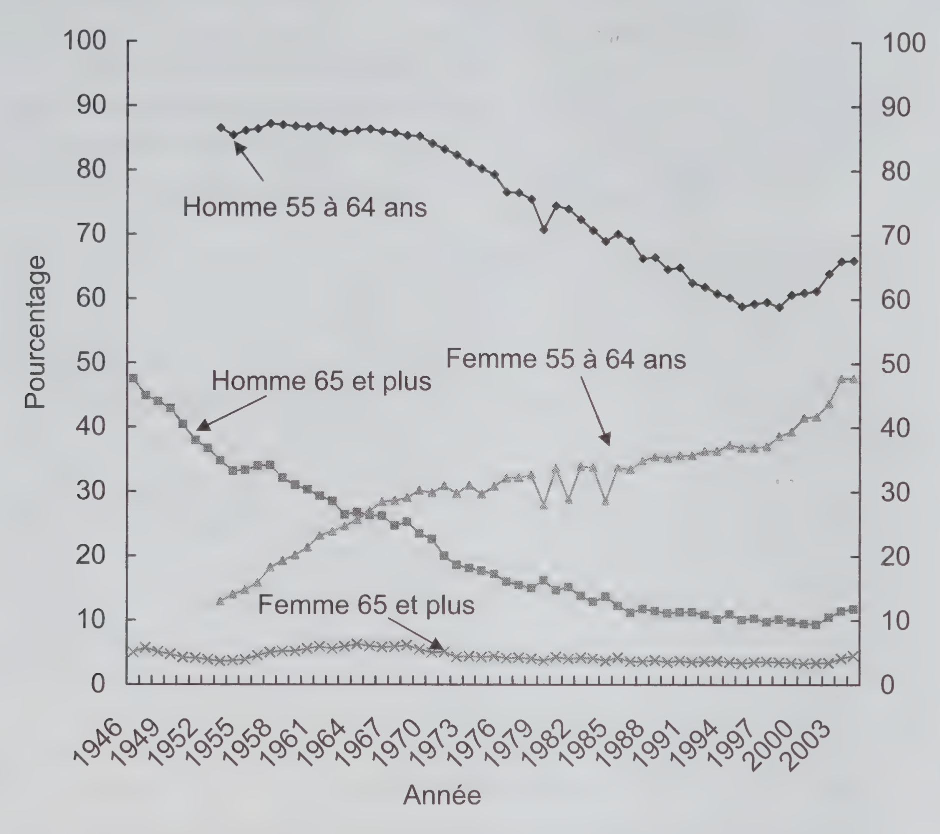
Lorsque la retraite s'est enracinée de façon permanente avec l'adoption de l'assurance sociale prévue par la Sécurité de la vieillesse (SV) et le RPC/RRQ, les femmes se sont trouvées devant une anomalie qui, dans le système de pensions de l'État, rendait leur expérience de la retraite quelque peu particulière. Le volet assurance du système présumait une citoyenneté égale pour les femmes en supposant aussi que celles-ci pourraient se débrouiller toutes seules à la retraite — malgré l'inégalité socio-économique persistante dont elles faisaient l'objet sur le marché du travail. Comme elles devaient avoir recours au Supplément de revenu garanti (SRG) pour obtenir de l'aide sociale, les femmes étaient nombreuses à toucher un revenu de retraite qui se situait au bas de l'échelle de revenu. Cette situation intenable d'égalité mais aussi d'inégalité en raison d'un rapport différent à la population active constitue la base sur laquelle repose la retraite des femmes et est la source des nombreuses disparités de revenus que connaissent aujourd'hui les femmes. C'est affirmer que nous disposons d'un modèle très archaïque de système de pensions qui remonte au dix-neuvième siècle, tandis que les femmes mènent le mode de vie moderne du vingt et unième siècle.

Retraite moderne

Aujourd'hui, au Canada, la retraite constitue toujours la norme pour la plupart des travailleurs âgés. D'après l'Enquête sociale générale de 2002, les personnes de 45 à 59 ans ont indiqué que l'âge moyen prévu de leur retraite était de 60,8 ans, alors que 18,4 % des Canadiens ont indiqué n'avoir pas l'intention de prendre leur retraite (Schellenberg 2004). Bien que les préférences puissent facilement changer s'il y a des circonstances imprévues, les préférences des Canadiens sont conformes à leur comportement en matière de retraite.

Comme l'indique le graphique 10.1 de 2004, 66 % des hommes de 55 à 64 ans faisaient toujours partie de la population active, comparativement à 86,5 % en 1953. Quant aux hommes de 65 ans et plus, le taux de participation à la vie active était de 11,8 % en 2004 comparativement à 47,5 % en 1947, ce qui constitue

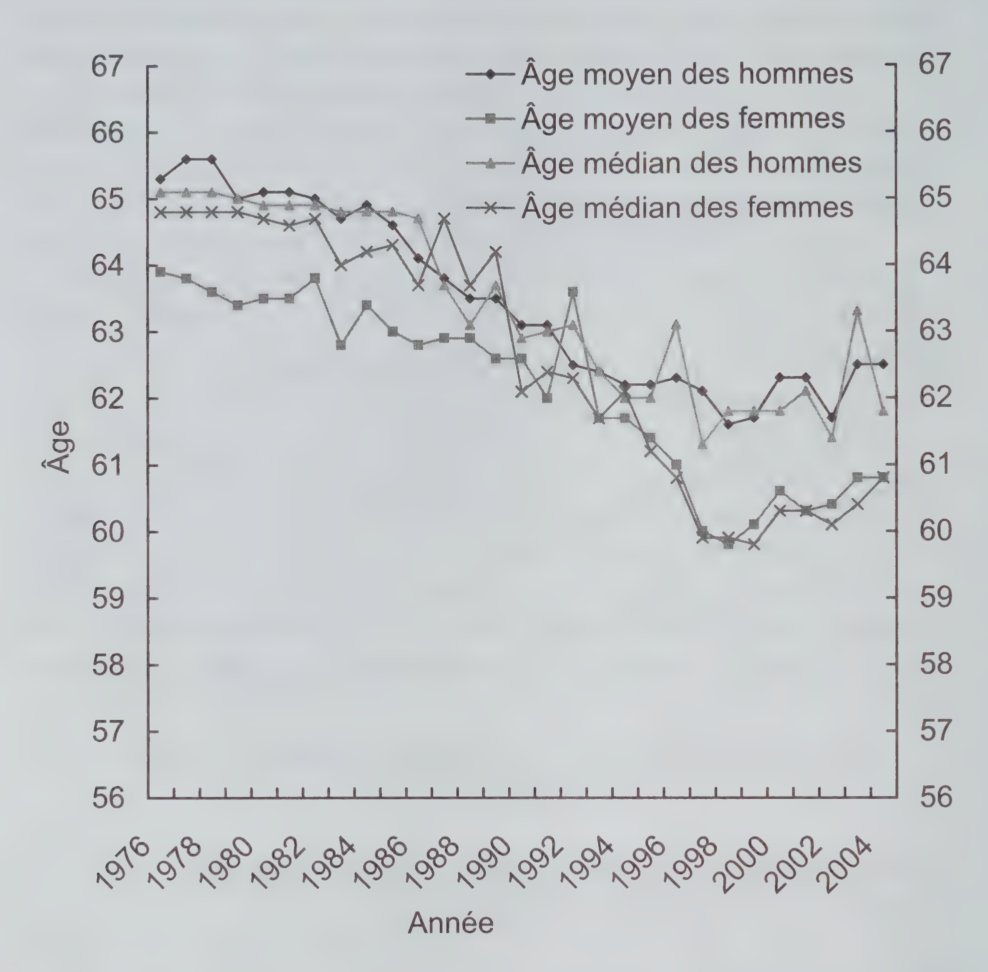
Graphique 10.1: Taux d'activité pour les groupes d'âges des 55 à 64 ans et pour les 65 ans et plus, par sexe, Canada, 1946 à 2004



Source: Enquête sur la population active (à partir de la base de données CANSIM de Statistique Canada).

une baisse incroyable. Ces données inspirent trois observations concernant les hommes apparaissant au graphique 10.1. Les baisses sont plus grandes chez les hommes de plus de 65 ans, bien qu'il y ait baisse pour tous les groupes d'âge; il semble y avoir un ralentissement de la retraite anticipée avant l'âge de 65 ans; la participation à la vie active semble avoir fluctué quelque peu au cours des années 1990. Ces fluctuations peuvent correspondre à des facteurs comme les compressions effectuées dans la fonction publique à ce moment et à la réduction des effectifs dans les entreprises (Kieran 2001, Gower 1997). Par ailleurs, l'âge moyen de la retraite chez les hommes était en 2004 de 61,8 ans, contre 65,1 ans en 1976, comme le montre le graphique 10.2.

Graphique 10.2: Âges moyen et médian à la retraite, par sexe, Canada, 1976 à 2004



Source: Enquête sur la population active (à partir de la base de données CANSIM de Statistique Canada).

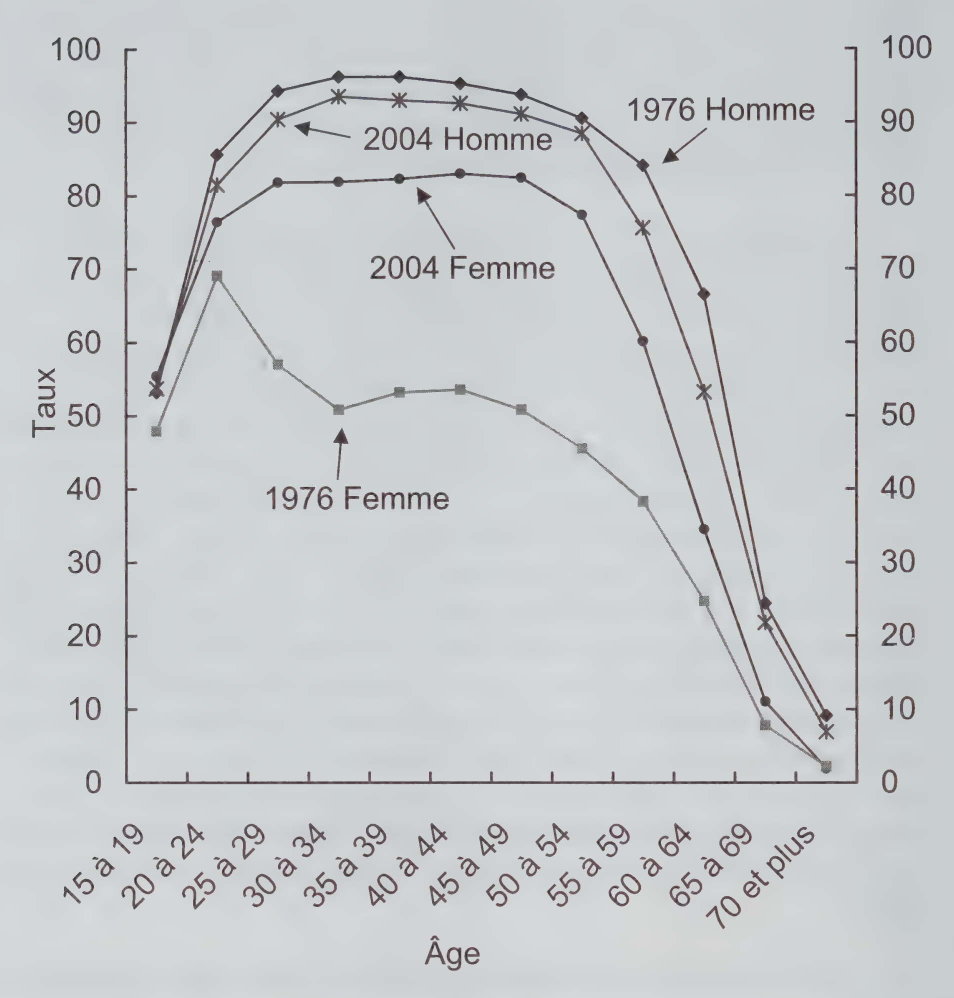
L'orientation de la participation des femmes à la vie active semble différente de celle des hommes, comme le montre le graphique 10.1, car les taux correspondent aux deux tendances suivantes : l'augmentation spectaculaire de leur participation à la vie active à compter des années 1960 et la tendance des hommes à prendre une retraite anticipée. L'augmentation croissante de la participation des femmes d'âge mûr (de 55 à 64 ans) est évidente dans le graphique. En 1954, seulement 12,9 % des femmes de 55 à 64 ans étaient sur le marché du travail comparativement à 47,7 %

en 2004. En revanche, les taux de participation à la vie active des femmes de 65 ans et plus n'ont jamais été supérieurs au taux de 6,3 % observé en 1964 et ils demeurent assez stables depuis 1946, ce qui indique que les deux tendances se contrebalancent dans le cas des femmes plus âgées. L'examen de l'âge moyen de la retraite chez les femmes est plus révélateur. Comme le montre le graphique 10.2, cet âge moyen passe de 64,8 ans en 1976 à 60,8 ans en 2004 (Statistique Canada 2005).

Le graphique 10.3 montre nettement les comportements de la main-d'œuvre féminine par rapport à ceux de la main-d'œuvre masculine. À compter des années 1970, chaque cohorte de femmes demeure active pendant plus longtemps que la précédente. Étant donné les cohortes plus importantes provenant de la génération du baby-boom, les taux de participation augmentent de façon spectaculaire, comme le montrent les taux transversaux du graphique 10. 3. La baisse susmentionnée des taux de participation des hommes sert à réduire l'écart entre les taux de participation des hommes et des femmes, et le profil de la participation des femmes commence à ressembler aux taux élevés et constants observés chez les hommes (Sunter 2001). Plusieurs facteurs expliquent les taux de participation uniformes des femmes au cours des années 90 — l'intégration à part entière des femmes à la population active (Beaudry et Lemieux 1999) et (ou) la plus grande similitude entre les taux de participation des générations successives, ce qui donne lieu à une croissance plus lente. Notons qu'il s'agit là d'observations fondées sur des suppositions (Sunter 2001).

En résumé, la diminution de la participation des hommes est au fil du temps de plus en plus associée à l'âge de 62 ans. Le travail rémunéré devient un élément plus central de la vie des femmes et ressert ainsi le faible lien qui existait auparavant entre le travail des femmes et leur retraite. Mais surtout, les tendances indiquent que la retraite des femmes sera différente de celle des hommes. Leur arrivée tardive sur le marché du travail signifie que pour chacune d'entre elles, l'histoire de la retraite est sur le point de commencer et sera probablement différente. Il y aura à tout le moins un décalage d'ordre structurel pour la retraite, alors que les femmes tenteront de combler leur « retard » par rapport aux hommes pour ce qui est des pensions (Moen 1996).

Graphique 10.3: Taux d'activité par âge et par sexe, Canada, 1976 et 2004



Source: Enquête sur la population active (à partir de la base de données CANSIM de Statistique Canada).

Qu'apporte de nouveau la nouvelle retraite?

Certains auteurs affirment que le cours de la vie est plus asynchrone (O,Rand et Henretta 1999, Han et Moen 1999) ou, de façon plus nette, qu'il y a une « …véritable révolution dans la structure par âge de la société » (Riley et Riley 1994). La retraite n'est plus une transition abrupte de l'emploi au non-emploi; elle

peut être prise graduellement, comporter de nombreuses façons de quitter la vie active, être jumelée à de multiples autres événements de la vie ou ne jamais être prise. Han et Moen (1999) saisissent l'essentiel des nouveaux arguments lorsqu'ils conceptualisent la retraite comme le fait de *pointer son départ*. La retraite est un processus complexe qui est régi par de multiples programmes réglementaires et par les divers rythmes individuels. . Guillemard (2000) soutient plus particulièrement que le système des pensions de retraite ne réglemente plus la retraite anticipée en Europe, et que c'est plutôt l'assurance-invalidité qui crée la transition entre le travail et la retraite. Gardyn (2000) indique quant à lui que la retraite est en voie d'être réinventée, non seulement pour donner lieu à une deuxième carrière, mais aussi pour favoriser l'apprentissage permanent et le bénévolat.

Comme il fallait s'y attendre, les changements à l'ordre temporel du cours de la vie ont une influence sur la retraite, qui était l'entrée dans la dernière étape de la vie et l'élément reliant les structures réglementaires de l'emploi et du non-emploi. C'est presque la mode de parler de « nouvelle retraite », bien que les gérontologues ne s'entendent pas au sujet des « éléments nouveaux » de ladite « nouvelle retraite ». En rassemblant les diverses bribes d'information que renferment les travaux de recherche effectués au Canada, les différences que semble présenter la retraite aujourd'hui sont qu'elle devient un processus sans commencement ni fin bien précis, qu'il est beaucoup moins probable qu'elle soit déterminée sur le plan chronologique, qu'elle n'est pas réglementée de façon aussi stricte par l'État et ses systèmes de pensions, par des politiques rigoureuses ou par le rapport de la personne avec la population active et qu'il existe une multitude de cheminements qui y mènent en interaction avec la vie d'autres personnes. Il va presque sans dire que la retraite est enchâssée dans l'existence. Au cœur de la perspective de vie se trouvent « la synchronisation du temps individuel » ainsi que « le temps chronologique et les incidences cumulatives des événements antérieurs de la vie, comme les façonnent les influences antérieures pour les événements subséquents » (Hareven 1996:31).

Il y a de plus en plus de preuves à l'appui de ces changements, même si les données canadiennes ne sont pas à jour. Il est aussi difficile de faire des comparaisons avec les années

passées puisque les données recueillies ne traitaient pas des « nouveaux » parcours. Bien qu'on puisse encore soutenir que la diminution continue de l'âge de la retraite est liée aux pensions publiques et privées, il est intéressant de noter que pas moins de 31 % des Canadiens indiquaient en 1994 ne pas savoir à quel âge ils prendraient leur retraite. Les femmes constituaient le groupe dans lequel régnait le plus d'incertitude; 36 % d'entre elles ne savaient pas quand elles prendraient leur retraite, comparativement à 25 % des hommes. Dans cette enquête, l'âge moyen prévu pour la retraite autant des travailleurs que des travailleuses était de 58,5 ans, ce qui est bien au-dessous de l'âge de 60 ans lorsque des pensions ont été offertes pour la première fois en vertu du RPC et du RRQ.

Les données provenant de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2002 montrent un modèle semblable. Parmi les Canadiens de 45 ans ou plus qui indiquaient ne pas être à leur retraite, 20 % affirmaient qu'ils n'avaient pas l'intention de prendre leur retraite et 12 % qu'ils ne savaient pas quand ils la prendraient[6]. Par conséquent, comme en 1994, un peu plus de 30 % des hommes refusaient d'indiquer quand ils prendraient leur retraite. Cependant, en 2002, les chiffres pour les hommes et les femmes sont plus proches qu'en 1994. Par conséquent, 29,7 % des hommes indiquaient qu'ils n'avaient pas l'intention de prendre leur retraite ou qu'ils ne savaient pas à quel moment ils allaient la prendre, comparativement à 31,2 % des femmes (Schellenberg 2004).

Bien que les preuves soient minces en raison du manque de données recueillies au fil du temps, il semble y avoir un plus grand nombre de cheminements vers la retraite qu'auparavant. Au moins cinq « nouveaux » cheminements remarqués récemment comprendraient : la retraite par l'obtention de primes de retraite anticipée, le recours à des prestations d'invalidité, la nécessité de prodiguer des soins à un membre de la famille, la retraite involontaire et le renversement de la décision concernant la retraite. Dans l'Enquête de 1992 sur les personnes absentes du marché du travail, 26 % des hommes et 12 % des femmes indiquaient qu'ils

---

6. Les données de l'Enquête sociale générale de 2002 ont été compilées par la Division du l'analyse du travail non rémunéré de Statistique Canada.

avaient pris leur retraite inopinément, parce qu'on leur avait offert une prime de retraite anticipée (McDonald, Donahue et Marshall 2000). Les chiffres correspondants de l'Enquête sociale générale de 2002, pour ceux qui ont indiqué qu'ils avaient pris leur retraite, étaient de 19 % pour les hommes et de 9 % pour les femmes.

Tout comme en Europe, le recours à des prestations d'invalidité comme étape préparatoire à la retraite constitue un autre exemple. Au départ, les prestations d'invalidité visaient à offrir un revenu aux personnes qui ne pouvaient pas gagner leur vie en raison d'une grave incapacité. Dans un certain nombre de pays, ces prestations ont toutefois été utilisées pour retirer des travailleurs âgés de la population active en raison de taux élevés de chômage. La participation a été tellement vive qu'en 1990, les personnes recevant des prestations d'invalidité étaient plus nombreuses que celles recevant des prestations de chômage dans 12 des 23 pays membres de l'OCDE (McDonald et Donohue 2000).

L'Enquête sociale générale de 2002 contient des données sur le départ à la retraite pour raison de santé. On ignore la prévalence des prestations d'invalidité pour les personnes qui mentionnent cette raison de leur retraite. Signalons cependant que parmi les personnes qui déclaraient être à la retraite, un bon quart (26% des hommes et 25% des femmes) invoquaient cette raison de leur départ en retraite,

Dans l'Enquête sur le vieillissement et l'autonomie (1991), 5 % des femmes encore en emploi mentionnaient la prestation de soins comme raison possible de prendre leur retraite. Dans l'Enquête sociale générale menée cinq ans plus tard, au moins deux fois plus de femmes (13 %) affirmaient toutefois avoir pris leur retraite pour prodiguer des soins (Monette 1996). Plus récemment, les données de l'Enquête sociale générale de 2002 indiquent que 12 % des femmes et 6 % des hommes ont pris leur retraite pour s'occuper d'un membre de la famille. Une enquête nationale sur les dispensateurs de soins menée en 1997 par la National Alliance for Caregiving et l'American Association of Retired Persons (AARP) révélait qu'aux États-Unis, près du quart des ménages comptait une personne qui fournissait des soins à une personne âgée de 50 ans ou plus. Près des deux tiers des dispensateurs de soins familiaux travaillaient à temps plein ou à temps partiel, tandis qu'environ 4 % avaient pris une retraite anticipée et que

6 % avaient abandonné complètement leur travail pour prodiguer des soins (National Alliance for Caregiving et AARP 1997, 2004). Lorsqu'ils ont examiné en particulier la question des dispensateurs de soins qui avaient pris leur retraite pour prodiguer des soins à un membre vieillissant de leur famille, McDonald, Donahue et Moore (1998) ont utilisé les données canadiennes de l'Enquête nationale sur le vieillissement et l'autonomie, et ils ont comparé les dispensateurs de soins retraités aux autres personnes à la retraite. Ils ont constaté que les travailleurs qui prenaient leur retraite pour prodiguer des soins étaient plus susceptibles d'être des femmes, d'être en marge de l'économie et de prendre très tôt leur retraite. De plus, il s'agissait de femmes ayant un faible revenu personnel qui étaient peu susceptibles de recevoir des prestations du régime de pensions de l'État ou d'un régime privé ou d'avoir des revenus de placements.

Certains Canadiens ont aussi annulé la décision de prendre leur retraite. Selon le fichier de données utilisé, entre 13 % (Enquête sociale générale 1994) et 17 % des Canadiens (Enquête sur le vieillissement et l'autonomie 1991) ont annulé leur décision et sont retournés sur le marché du travail en grande partie pour occuper ce qu'ils appelaient un « emploi de transition » vers la retraite (Doerringer 1990). Dans une petite étude non aléatoire portant sur une entreprise de télécommunications du Canada, on a constaté que près de 47 % des hommes et de 25 % des femmes ayant pris une retraite anticipée ont effectué un retour au travail (Marshall, Clarke et Ballantyne 2001). Dans l'Enquête sociale générale de 2002, parmi les personnes qui indiquaient qu'elles avaient pris leur retraite, 24 % des hommes et 18 % des femmes avaient occupé un emploi rémunéré après leur première retraite.

La plupart des Canadiens et des Canadiennes qui sont retournés au travail occupaient un emploi à temps partiel et étaient généralement des personnes qui avaient initialement dû prendre leur retraite en raison de dispositions prévoyant une retraite obligatoire ou parce qu'on leur avait offert une prime de retraite anticipée (McDonald 1999). Les femmes professionnelles ayant un revenu personnel élevé étaient tout particulièrement nombreuses à retourner au travail. Contrairement aux hommes, elles avaient planifié leur retraite et l'avaient prise parce qu'elles avaient accès à une prime de retraite anticipée ou parce qu'il n'y avait pas d'emploi disponible. Il semble toutefois que l'habitude qu'avaient les femmes

de retourner au travail ait été davantage une forme d'avancement professionnel qu'une forme de retraite (Hayward, Crimmins et Wray 1994).

L'Enquête sociale générale de 2002 indique aussi que le taux des personnes de retour sur le marché du travail est beaucoup plus élevé que celui des personnes qui ont pris leur retraite en raison de dispositions prévoyant une retraite obligatoire ou parce qu'on leur avait offert une prime de retraite anticipée. Dans ce groupe, 30 % des personnes sont retournées travailler après leur première retraite comparativement aux 18 % de personnes qui n'ont pas donné de telles raisons pour prendre leur retraite.

Aux États-Unis, on estime qu'à l'heure actuelle, entre 30 et 50 % des travailleurs se dirigent vers leur retraite « définitive » en prenant d'abord une retraite partielle ou en occupant un « emploi de transition » entre les emplois de leur carrière et la retraite (Mutchler et al. 1997, Quinn 1999).

Le nombre de Canadiens qui ont l'intention de ne jamais prendre leur retraite est peut-être encore plus révélateur. Parmi les Canadiens d'au moins 45 ans qui indiquaient dans l'Enquête sociale générale de 2002, qu'ils n'avaient pas pris leur retraite, 20 % affirmaient qu'ils avaient l'intention de ne jamais la prendre.

Aux États-Unis, Ekerdt et al. (2001) ont eu recours à une enquête longitudinale (*Health and Retirement Survey*) pour montrer qu'il régnait une grande incertitude au sujet de la forme et du moment de prendre la retraite. Dans leurs analyses, 40 % des travailleurs de 51 à 61 ans ne pouvaient pas indiquer de quelle façon ils quitteraient leur emploi, et environ 12 % ne connaissaient pas la date de leur retraite ou ne savaient pas à quel âge ils la prendraient. Cette enquête a permis de constater que l'incertitude était moins probable chez les personnes qui menaient davantage une « vie à caractère social », c'est-à-dire une vie davantage publique, influencées par des personnes au travail et à la maison ainsi que par des amis. Une vie à caractère social se déroule sous la surveillance d'autres personnes au travail et à la maison. Le travail au sein d'une organisation de plus grande envergure et plus bureaucratique qui reconnaît et contrôle la planification de la retraite de ses employés et qui en discute avec eux rend la retraite plus visible que chez les travailleurs indépendants. Par ailleurs,

étant donné que les conjoints et les amis se surveillent les uns les autres, ces relations favorisent les discussions au sujet de la planification de retraite. Les conclusions de cette étude indiquent que l'incertitude quant à la forme et au moment de la retraite était plus probable chez les femmes, les célibataires et les personnes ne cotisant pas à un régime de pension — tous ces facteurs favorisant moins une « vie à caractère social ».

En ce qui concerne l'influence d'autres personnes (de l'entourage) sur la retraite, la plupart des travaux de recherche portent sur le mariage et la famille. Ils examinent à quel point le partenaire tient compte de la carrière et de la retraite de son conjoint lorsqu'il décide lui-même de prendre sa retraite. Dans une étude sur des couples canadiens unis par les liens du mariage, McDonald (1996) constate que l'âge de la retraite d'une femme mariée dépendait beaucoup de la différence d'âge entre elle et son mari, du niveau de scolarité et du prestige de la profession de celui-ci, du revenu du ménage et de la situation du mari (à la retraite ou non). Si le mari était plus âgé que sa femme, l'âge de la retraite augmentait pour celle-ci — constatation qui ne s'applique pas dans les données sur les États-Unis (Szinovacz et DeViney 2000). Plus le mari était instruit, occupait un poste de prestige et touchait un revenu élevé, plus la femme prenait jeune sa retraite. L'âge de la retraite du mari augmentait si sa femme était du même âge que lui ou plus âgée, si elle occupait un poste de prestige et si la famille était grande (McDonald 1996). Par contre, Tompa (1999) constate que les hommes comme les femmes avaient tendance à décider avec le conjoint de prendre leur retraite. Toujours selon ses constatations, plus le revenu du conjoint ou de la conjointe provenant du RPC ou d'une autre pension était élevé, plus une personne était susceptible de quitter la population active.

Enfin, de nombreux Canadiens prendront leur retraite de façon involontaire. Autrefois, la retraite involontaire de certaines personnes était prévue en tant que retraite obligatoire, et le système judiciaire conteste encore de nos jours cette situation (Gillin, MacGregor et Klassen 2005, Klassen et Gillin 1999). Dernièrement, la tendance au Canada consiste à se débarrasser de la retraite obligatoire. Par exemple, après avoir largement consulté la population partout en province, le gouvernement de l'Ontario a présenté en juin 2005 une loi visant à éliminer la retraite

obligatoire. Il n'est donc pas surprenant que seulement quelque 14 % des gens sont touchés par ces politiques comparativement à 27 % en 1975. Aujourd'hui, on occulte la question de la retraite involontaire, et celle-ci est probablement plus fréquente que ne l'indiquent les travaux de recherche actuels — environ 27 % chez les hommes et 22 % chez les femmes (McDonald, Donahue et Marshall 2000). Dans l'Enquête sociale générale de 2002, 26 % des personnes qui déclaraient avoir pris leur retraite affirmaient l'avoir prise involontairement.

Pour les 25 % de Canadiens qui prennent leur retraite involontairement, les raisons principales sont tout d'abord un mauvais état de santé, suivi de la retraite obligatoire et du chômage (McDonald, Donahue et Marshall 2000). Dans l'Enquête sociale générale de 2002, près de la moitié (49 %) des personnes ayant déclaré avoir pris leur retraite involontairement invoquaient des raisons de santé. La nature involontaire de la retraite peut n'être perçue qu'après coup. Une étude menée auprès de dispensateurs de soins révèle que la plupart d'entre eux ne s'étaient même pas rendu compte qu'ils avaient été forcés de prendre une retraite prématurée avant d'avoir cessé de prodiguer des soins et d'avoir tenté sans succès de se réintégrer à la population active (McDonald, Sussman et Donahue 2002).

Bien qu'il y ait des preuves préliminaires que la nature même de la retraite est en voie de changer, seul le temps nous indiquera l'ampleur et le caractère permanent de ces changements. Selon un groupe de chercheurs canadiens, « …on recommande vivement à Statistique Canada de juger que les termes retraite et retraité ne sont plus valables pour désigner la situation d'activité rémunérée d'une personne » (Payne et al. 1996). Cependant, leur suggestion est peut-être quelque peu prématurée, étant donné que plus de 80 % des Canadiens retraités le sont encore actuellement. De récentes observations appuient l'idée que l'institutionnalisation de la retraite est toujours solide, du moins aux États-Unis. Une étude révèle que l'anticipation de la retraite est la norme chez les travailleurs âgés (Ekerdt, Kosloski et DeViney 2000), et une autre, que les critères institutionnalisés de la retraite sont fortement intériorisés de sorte que les gens se définissent eux-mêmes comme retraités et que cette situation est bien ancrée dans leur esprit (Szinovacz et DeViney 2000).

Parallèles entre la « nouvelle » retraite et la retraite des femmes

On pourrait affirmer que la métamorphose de la retraite à laquelle nous assistons aujourd'hui est, au fond, liée à la retraite des femmes. Par le passé, la retraite des femmes était sans forme et fluide et elle restera probablement ainsi à l'avenir, mais pour des raisons différentes. On pourrait aussi prétendre que les femmes de la génération du baby-boom joueront un rôle important dans l'établissement du cadre de la « nouvelle » retraite (Statistique Canada 2000). Les principes de base de cet argument s'appuient sur la situation voulant que ces femmes soient les premières qui auront passé la majeure partie de leur vie d'adulte au sein de la population active. Comme l'indique Galarneau (1994:6), en 1971, 54 % de la première vague de femmes de la génération du baby-boom (nées entre 1946 et 1955), qui étaient alors âgées de 16 à 25 ans, étaient sur le marché du travail, comparativement à 39 % de l'ensemble des femmes au cours de cette même année. Dix ans plus tard, 70 % des femmes (de 16 à 25 ans) de la deuxième vague du baby-boom étaient sur le marché du travail. Ces femmes auront la possibilité de définir leur propre retraite — ce qui sera une première — à tout le moins en fonction de leur présence accrue au sein de la population active, de leurs niveaux plus élevés de scolarité et de l'augmentation du prestige de leurs emplois. En raison des changements démographiques au sein de la population canadienne (les femmes plus âgées représentaient 57,4 % de la population en 1998, et ce taux ne baissera pas sous les 56 % avant au moins l'année 2041), la seule présence des femmes aura probablement une certaine incidence sur la retraite.

Il convient donc de se demander si la retraite des femmes de la génération du baby-boom sera différente de celle de leurs mères. Nous pouvons probablement répondre que oui. Nous soutenons que dans un avenir immédiat, la retraite des femmes prendra probablement la forme de la « nouvelle retraite » pour les trois raisons suivantes : la moins grande importance accordée au mariage, la prestation de soins à deux niveaux et le fait que le travail des femmes demeure le travail des femmes. Ces facteurs réunis feront en sorte que la retraite des femmes sera quelque peu mal définie, incertaine et irrégulière.

Moins grande importance accordée à la stabilité du mariage

Les femmes de la génération du baby-boom ont de plus en plus remis à plus tard le mariage. La génération du baby-boom est divisée en deux vagues : la première est constituée des femmes nées entre 1946 et 1955 et la seconde, des femmes nées entre 1956 et 1965 (Galarneau 1994). Entre l'âge de 26 et de 35 ans, 20 % des femmes de la deuxième vague ne s'étaient jamais mariées, comparativement à 14 % de celles de la première vague et à 11 % des femmes du même groupe d'âge de la période ayant précédé le baby-boom (celles nées entre 1936 et 1945) (Galarneau 1994). Elles se sont aussi distinguées en ayant moins d'enfants. Seulement 13 % des femmes de la deuxième vague âgées de 26 à 35 ans avaient trois enfants ou plus, comparativement à 16 % des femmes de la première vague et à 34 % de celles de la période antérieure au baby-boom

Ces tendances établies par les baby-boomers se maintiendront. Il y a diminution à long terme de la proportion de femmes qui font partie d'une famille « mari-femme », étant donné que le taux de mariage se situe à 20 % en 1997 après avoir été de 24 % en 1989. Aussi en 1997, l'âge moyen pour un premier mariage chez les femmes était de 28 ans, alors qu'il était de 26 ans en 1990. De plus, il y a une augmentation à long terme du nombre de divorces au Canada (bien que celle-ci puisse être attribuée en grande partie aux modifications apportées à la législation en 1968 et en 1986), et ce nombre est beaucoup plus élevé qu'au cours des années 1960. En 1997, il y avait 225 divorces par tranche de 100 000 habitants. Par ailleurs, le nombre de femmes chef de famille monoparentale augmente de façon constante. En 1996, elles représentaient 19 % de toutes les familles avec enfants, alors que le pourcentage était de 10 % en 1971 (Statistique Canada 2000). Aussi, les récentes générations de femmes s'engagent davantage dans des unions de fait. On s'attend à ce que plus de 40 % des femmes âgées de 30 à 39 ans choisissent l'union de fait comme première union, tandis que ce pourcentage devrait atteindre 53 % chez les femmes âgées de 20 à 29 ans. L'union de fait offre moins de protection sur le plan juridique et de nombreuses unions manquent de stabilité (Statistique Canada 2000).

Ces facteurs, considérés conjointement, signifient que le mariage ne sera plus tout à fait autant que par le passé un élément central de la retraite des femmes, ce qui représente un changement énorme depuis la création de la retraite, alors que le travail et la retraite des femmes étaient totalement imbriquées dans la sphère familiale. Les documents publiés au Canada au sujet de la retraite indiquent bien que pour les femmes, le mariage est le plus important indice permettant de prévoir l'âge de la retraite, car il permet de déterminer le revenu à la retraite et le degré de satisfaction d'être à la retraite (McDonald 1996, McDonald et Robb 2004). Par exemple, il est démontré que le mariage constitue une importante ressource économique qui protège les femmes contre la pauvreté à la retraite. Lorsque le soutien conjugal disparaît, la pauvreté secondaire des femmes ne devient que trop évidente à la retraite (Logue 1991). Selon une étude nationale réalisée au Canada, 49 % des veuves à la retraite, 53 % des femmes divorcées ou séparées et 28 % des femmes célibataires vivaient sous le seuil de faible revenu établi pour le Canada, comparativement à 15 % des femmes mariées (McDonald, Donahue et Moore 1997). La constatation voulant que les femmes mariées et les femmes célibataires soient plus susceptibles que les femmes divorcées et les veuves de trouver satisfaisant leur revenu à la retraite ne constitue pas une surprise. Une étude plus récente consacrée aux femmes seules constate que les femmes séparées ou divorcées sont les plus pauvres de toutes les femmes plus âgées vivant seules (McDonald et Robb 2004). Avec l'incertitude totale au sujet de la situation de famille et la tendance qu'ont les femmes à « faire cavalier seul », il est plus que probable que la retraite donne lieu à des difficultés imprévues et à des incertitudes de toutes sortes.

Les femmes deviendront des dispensatrices de soins à deux niveaux

Le vieillissement de la société canadienne donne lieu à un nouveau problème, à savoir la prestation de soins à deux niveaux — un parent qui s'occupe de ses propres enfants et qui dispense aussi des soins à ses parents vieillissants. Les femmes ont encore des enfants. Près des deux tiers de celles qui ont déjà travaillé ont connu une interruption de six mois ou plus de leur emploi rémunéré. La plupart des femmes en congé de maternité (86 %) retournent au travail dans l'année qui suit la naissance

de leur enfant. Cependant, une étude révèle qu'à la suite d'une interruption dans leur travail, elles ne sont pas aussi susceptibles de reprendre le même emploi ou de travailler à temps plein si elles occupaient un emploi à temps plein avant l'interruption (Fast et Da Pont 1997). En 1998, les travailleuses à temps plein ayant des enfants ont consacré 1,7 heure de plus que les femmes sans enfants à effectuer du travail non rémunéré (environ 5 heures par jour) et à pratiquer des activités de loisir (Statistique Canada 2000). Selon une autre étude, s'il doit y avoir adaptation sur le plan professionnel afin de s'acquitter d'obligations familiales, c'est généralement la femme qui le fait (Townson 2000). Chez les hommes et les femmes ayant des obligations familiales qui ont pris des mesures d'adaptation en 1995, les deux tiers qui ont adapté leur horaire de travail étaient des femmes, comparativement à environ un tiers des hommes. Les mesures d'adaptation comprenaient notamment le travail à temps partiel, les horaires de travail irréguliers, les absences volontaires du travail et le chômage volontaire.

Nous pouvons ajouter que la situation dans laquelle se trouvent la plupart des femmes d'âge moyen et plus avancé — c'est-à-dire que leurs parents sont encore vivants — est sans précédent. En 1940, une femme sur trois âgée de 50 ans avait encore ses parents, comparativement à deux sur trois ou le double de leur nombre en 1980. Étant donné la demande grandissante pour que soient prodigués des soins à des parents ou à des membres âgés de la famille, les femmes sont aussi plus susceptibles de s'occuper de ces personnes. En effet, 15 % des femmes, comparativement à 9 % des hommes prodiguaient en 1996 des soins à la fois à des enfants et à des membres âgés de leur famille. Selon les données d'une étude, les femmes qui occupent un emploi assurent des soins à des personnes âgées en effectuant une partie de leur travail rémunéré à la maison et en travaillant en dehors des heures normales de travail (Marshall 1998). Outre l'instabilité de la situation de famille des femmes et tout ce que cela comporte, la prestation de soins à deux niveaux signifie plus de temps passé sans occuper un emploi rémunéré, plus de départs de la population active et de rentrées au sein de celle-ci et, comme l'a montré une étude concernant les dispensateurs de soins, beaucoup de sorties inattendues du marché du travail avec peu d'espoirs de s'y réintégrer (McDonald, Sussman et Donahue 2002).

Le travail des femmes reste le travail des femmes

Aujourd'hui, de nombreux spécialistes de l'analyse économique soutiennent que les femmes issues du baby-boom auront occupé un emploi rémunéré pendant la majeure partie de leur vie et auront leur propre pension du secteur privé et des REER, tandis que la plupart d'entre elles toucheront des prestations du RPC ou du RRQ. Bien que tout cela puisse être vrai, au moins deux facteurs primordiaux indiquent que leurs revenus de pensions ne seront pas encore égaux à ceux des hommes à la vieillesse. La capacité des femmes d'épargner et d'accumuler des rentes de retraite dépendra de la mesure dans laquelle les composantes privées et semi-privées (RPC et RRQ) du système de pensions refléteront l'inégalité au sein du marché du travail ainsi que de la durée de leurs interruptions antérieures sur le plan professionnel en raison des obligations familiales susmentionnées.

Parmi les formes de participation à la vie active des femmes qui sont les plus susceptibles d'avoir une incidence sur leurs pensions futures, mentionnons leur concentration dans le travail atypique et à temps partiel, leur sous-représentation au sein des syndicats, leur surreprésentation dans le secteur des services et le maintien de leur répartition dans les emplois féminins. Le pourcentage de femmes occupant un emploi atypique, y compris les travailleuses temporaires, à temps partiel et indépendantes et celles occupant plus d'un emploi, est passé de 35 % en 1989 à 41 % en 1999. L'emploi à temps partiel est encore la forme la plus courante de travail atypique chez les femmes. Depuis le milieu des années 70, sept femmes sur dix travaillent à temps partiel, même si le quart d'entre elles indiquent qu'elles auraient préféré travailler à temps plein. En 1995, 43 % des travailleurs à temps partiel gagnaient moins de 7,50 $ l'heure et moins de 20 % des emplois à temps partiels étaient couverts par un régime enregistré de pensions de retraite. Près de 15 % des emplois à temps partiel se situaient sous l'exemption de base de 3 500 $ prévue par le RPC et le RRQ.

Seulement 31 % des femmes sont protégées par un syndicat, facteur qui est lié directement à la protection moindre offerte par les pensions. En ce qui concerne la répartition des femmes dans les catégories professionnelles, 70 % de celles qui occupaient un emploi en 1999 travaillaient toujours dans les

domaines de l'enseignement, des sciences infirmières et des métiers connexes liés à la santé, dans des bureaux et d'autres fonctions administratives et dans la vente et les services, par rapport à 78 % en 1982. Il est bien connu que les carrières féminines ont toujours présenté des salaires moins élevés. Les femmes gagnent toujours moins pour chaque dollar gagné par les hommes. Le ratio des gains femmes–hommes en 1997 était de 81 % pour celles de 15 à 24 ans, de 76 % pour celles de 25 à 34 ans, de 73 % pour celles de 35 à 44 ans, de 70 % pour celles de 45 à 54 ans, et de 66 % pour celles de 55 ans et plus. Le ratio moyen des gains femmes–hommes chez les personnes ayant occupé un emploi à temps plein toute l'année, qui était de 72,5 % en 1997, présente une tendance à la baisse, étant donné qu'il était de 73,1 % en 1995 et de 73,4 % en 1996. Tout compte fait, il n'est pas étonnant que le revenu moyen des femmes en 1997 ait été de 19 874 $, comparativement à 30 169 $ pour les hommes (Statistique Canada 2000).

Les femmes âgées de demain auront peut-être leurs propres pensions, mais leur situation ne s'améliorera que légèrement en raison des RPA, du RPC et du RRQ et de leurs épargnes, le tout selon leurs gains et la durée de leur vie active. À moins que la situation ne change, les rentes que toucheront les femmes seront à peu près les mêmes. Pour ajouter à leur situation difficile, elles vivent plus longtemps que les hommes, de sorte que leurs pensions du secteur privé sont plus susceptibles d'être touchées par l'inflation à long terme.

Disparité entre la vie des femmes et le système de pensions

Les résultats de bon nombre de changements mis en évidence ci-dessus laissent présager une retraite qui ressemblera beaucoup à une version de la « nouvelle retraite ». La vie des femmes est déjà caractérisée — et elle continuera de l'être — par de multiples transitions vers la vie active et hors de celle-ci, ce qui comporte l'occupation de plus d'un emploi qui est habituellement un emploi occasionnel ou atypique, et, sur le plan professionnel, leur confinement dans le secteur féminisé de l'économie, où elles risqueront de toucher des salaires moins élevés. Elles seront

également susceptibles d'emprunter de nouveaux parcours vers la retraite, surtout pour prodiguer des soins, ainsi que de se retirer du marché du travail plusieurs fois.

Ces régimes de travail irrégulier ne cadrent sûrement pas avec la structure du système de pensions actuel, qui a été conçu pour répondre aux besoins des travailleurs de sexe masculin du dix-neuvième siècle, qui étaient les seuls soutiens d'une famille nombreuse. Parce que ce système de pensions met encore l'accent aujourd'hui sur la durée d'occupation d'un emploi dans une seule carrière professionnelle, il exclut de nombreux Canadiens et de nombreuses Canadiennes qui ne correspondent pas à ce profil. Plus précisément, les politiques relatives aux pensions reconnaissent à peine le fardeau que représentent les gains inférieurs institutionnalisés chez les femmes ou les coûts de leur travail non rémunéré, et elles ignorent les multiples changements d'emploi que les femmes ont connus au cours des dix dernières années. Au mieux, le système de pensions offre de l'aide sociale aux pauvres sous forme de SV et de SRG, ce qui, en dernière analyse, ne diminue pas beaucoup leur pauvreté. Le RPC et le RRQ offrent de très bonnes possibilités de contribuer à la subsistance des femmes, mais les montants des prestations sont faibles et ils le sont encore davantage depuis les rajustements apportés en 1998. Pour toute amélioration aux pensions publiques ou privées, il faudrait adopter une nouvelle vision du cours de la vie qui tiendrait compte de la situation réelle des Canadiennes, sans parler de celle des hommes qui vivent en marge de l'économie (Marshall 2002).

Comme je l'ai indiqué précédemment,

> « …pourquoi les décideurs persistent-ils à élaborer des politiques en fonction d'un cours ordonné de la vie prévoyant les études, le travail et la retraite en se fondant sur l'expérience des travailleurs industriels de sexe masculin du dix-neuvième siècle? Pourquoi ignore-t-on les changements que connaît le cours de la vie? Pourquoi les politiques sociales sont-elles établies de façon ponctuelle? Pourquoi tentons-nous d'établir les politiques sociales une génération à la fois? » (McDonald 1997:395).

Bibliographie

Armstrong, Pat et Hugh Armstrong. 1978. *The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work*. Toronto. McClelland and Stewart.

Arneil, Barbara. 1999. *Politics and Feminism*. Oxford. Blackwell Publishers Ltd.

Beaudry, Paul et Thomas Lemieux. 1999. *Evolution of the Female Labour Force Participation Rate in Canada*. CIRANO Project Reports 1999rp-02. CIRANO.

Beneria, Lourdes et Martha Roldan. 1981. *The Crossroads of Class and Gender*. Chicago, IL. University of Chicago Press.

Boris, Eileen. 1996. "Sexual divisions, gender constructions." Pp. 19-37 dans *Homeworkers in Global Perspective*. E. Boris et E. Prugl (éds.). New York, NY . Routledge.

Bose, Christine. 1987. "Devaluing women's work: The undercount of women's employment in 1900 and 1980." Pp. 95-115 dans *Hidden Aspects of Women's Work*. C. Bose, R. Feldberg et N. Sokoloff (éds.). New York, NY. Praeger.

Boyd, Susan (éd.). 1997. *Challenging the Public/Private Divide*: *Feminism, Law, and Public Policy*. Toronto. University of Toronto Press.

Chappell, Neena, Ellen Gee, Lynn McDonald et Michael Stones. 2003. *Aging in Contemporary Canada*. Toronto. Prentice Hall.

Clark, R.M. 1960. *Economic Security for the Aged in the United States and Canada*. Rapport préparé par le Gouvernement du Canada. 1, 2. Ottawa. The Queen's Printer and Controller of Stationary.

Cohen, Marjorie. 1988. *Women's Work, Markets and Economic Development in Nineteenth-Century Ontario*. Toronto. University of Toronto Press.

Connelly, Patricia. 1978. *Last Hired, First Fired: Women in the Canadian Workforce*. Toronto. Women's Press.

De Beauvoir, Simone. 1968. *The Second Sex*. 6e éd. H.M. Parshley (éd.). New York, NY. Alfred A. Knopf.

Doeringer, Peter. 1990. *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*. Ithaca, NY. ILR Press.

Eichler, Margrit. 1997. *Family Shifts:Families, Politics, and Gender Equality*. Toronto. Oxford University Press.

Ekerdt, David J., Karl Kosloski et Stanley DeViney. 2000. "The normative anticipation of retirement by older workers." *Research on Aging*. 22 : 3-22.

Ekerdt, David J., Jennifer Hackney, Karl Kosloski et Stanley DeViney. 2001. “Eddies in the stream: The prevalence of uncertain plans for retirement.” *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 56(B) : S162-S170.

Errington, Jane. 1995. *Wives and Mothers, School Mistresses and Scullery Maids: Working Women in Upper Canada 1790-1840*. Montréal et Kingston. McGill-Queen’s University Press.

Fast, Janet et Moreno Da Pont. 1997. « Changements touchant la continuité du travail chez les femmes. » *Tendances sociales canadiennes*. 46, automne : 2-8. Produit n° 11-008-X1997 0023178 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Galarneau, D. 1994. « Les femmes du baby-boom. » *L’emploi et le revenu en perspective*. 6, 4. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.

Gardyn, Rebecca. 2000. “Retirement Redefined.” *American Demographics*. 22, 11: 52.

Gillin, C.T., David MacGregor et Thomas R. Klassen (éds.). 2005. *Time’s Up: Mandatory Retirement in Canada*. Toronto. CAUT/Lorimer Publishing.

Gower, David. 1997. « L’âge de la retraite et l’estimation statistique. » *L’emploi et le revenu en perspective*. 99, 99. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.

Guillemard, Anne Marie. 2000. *Aging and the Welfare State Crisis*. Cranbury, NJ. University of Delaware Press.

______. 1997. “Rewriting social policy and changes in the life course organization: A European perspective.” *Canadian Journal on Aging*. 16, 3 : 441-464.

Guillemard, Anne Marie et Martin Rein. 1993. “Comparative patterns in retirement: Recent trends in developed societies.” *Annual Review of Sociology*. 19 : 469-503.

Hakim, Catherine. 1996. “Key issues in women’s work: Female heterogeneity and the polarization of women’s employment.” *Conflict and Change in Britain Series – A New Audit, 4*. Londres, GB. Athlone Press.

Han, Shin-Kap et Phyllis Moen. 1999. “Work and family over time: A life course approach.” *The Annals of American Academy of Political and Social Sciences*. 562: 98-110.

Hareven, Tamara K. 1996. *Aging and generational relations: life-course and cross-cultural perpectives*. Hawthorne, NY. Aldine De Gruyter.

Hayward, Mark D., Eileen M. Crimmins et Linda Wray. 1994. “The relationship between retirement life cycle changes and older men’s labor force participation rates.” *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 49 : S219-S230.

Henretta, John C. 1992. "Uniformity and diversity: Life course institutionalization and late life work exit." *The Sociological Quarterly*. 33 : 265-279.

Hesse-Biber, Sharlene et Gregg Carter. 2000. *Working Women in America: Split Dreams*. New York, NY. Oxford.

Kieran, Patrick. 2001. « Retraite anticipée : tendances. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 13, 4. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.

Klassen, Thomas R. et C.T. Gillin. 1999. "The heavy hand of the law: The Canadian Supreme Court and mandatory retirement." *Canadian Journal on Aging*. 18, 2 : 259-276.

Kohli, Martin et Martin Rein. 1991. "The changing balance of work and retirement." Pp. 1-35 dans *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit From the Labor Force*. M. Kohli, M. Rein, A.M. Guillemard et H. van Hunsteren (éd.). New York. Cambridge University Press.

Logue, B.J. 1991. "Women at risk: Predictors of financial stress for retired women workers." *The Gerontologist*. 31, 5 : 657-665.

Marshall, Katherine. 2002. « Durée du cumul d'emplois. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 14, 1. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.

______. 1998. « Concilier le travail et la famille. » Dans *Les horaires et conditions de travail des années 90*. Ottawa. Statistique Canada.

Marshall, Victor W., Phillipa Clarke et Peri Ballantyne. 2001. "Instability in the retirement transition. Effects on health and well being in a Canadian study." *Research on Aging*. 23, 4 : 379-409.

McDonald, Lynn. 2001. *Transitions into Retirement*. Congrès du travail du Canada. Ottawa.

______. 1999. *The New Retirement*. Canadian Association on Gerontology. Ottawa.

______. 1997. The link between social research and social policy options: Reverse retirement as a case in point." *Canadian Journal on Aging /Public Policy*. Supplément 1997 : 90-113.

______. 1996. *Transitions into Retirement: A Time for retirement*. Toronto, Ont. Centre for Applied Social Research.

McDonald, Lynn et A. Leslie Robb. 2004. *The Economic Legacy of Divorced and Separated Women in Old Age*. Hamilton, Ont. SEDAP.

McDonald, Lynn et Peter Donahue. 2000. "Poor health and retirement income: The Canadian case." *Ageing and Society*. 20 : 493-522.

McDonald, Lynn, Peter Donahue et Brooke Moore. 1998. *The Economic Casualties of Retiring to Caregive*. Program for Research on the Independence and Economic Security of the Older Population. Research Paper No. 28. McMaster University.

______. 1997. *Widowhood and Retirement: Women on the Margin*. Toronto. University of Toronto. Centre for Applied Social Research, Faculty of Social Work.

McDonald, Lynn, Peter Donahue et Victor Marshall. 2000. "The economic consequences of unexpected early retirement." Dans *Independence and Economic Security in Old Age*. F.T. Denton, D. Fretz et B.G. Spencer (éds.). Vancouver, BC. University of British Columbia Press.

McDonald, L., T. Sussman et P. Donahue. 2002. *The Economic Consequences When the Caregiving is Over*. Canadian Association on Gerontology 31st Annual Scientific and Educational Meeting. 24-26 octobre. Montréal, Québec.

Mies, Maria. 1998. *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour*. New York, NY. Zed Books.

Moen, Phyllis. 1996. "Gender, age, and the life course." Pp. 171-187 dans *Handbook of Aging and the Social Sciences*. 4e éd. R.H. Binstock et L.K. George (éd.). New York, NY. Academic Press.

Monette, Manon. 1996. *Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada : résultats de l'Enquête sociale générale*. Produit n° 89-546-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Ministère de l'Industrie.

Mutchler, Jan E., Jeffrey A. Burr, Amy Pienta et Michael P. Massagli. 1997. "Pathways to labor force exit: Work transitions and work instability." *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 52B : S4-S12.

National Alliance for Caregiving et AARP. 2004. *Caregiving in the U.S.* Bethesda, MD. MetLife Foundation.

______. 1997. *Family Caregiving in the U.S : Findings from a National Survey.* Bethesda, MD. MetLife Foundation.

Nyberg, Anita. 1994. "The social construction of married women's labour force participation: The case of Sweden in the twentieth century." *Continuity and Change*. 9 : 145-156.

O'Connor, Julie, Ann Orloff et Sheila Shaver. 1999. *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge, MA. Cambridge University Press.

O'Rand, Angela et John C. Henretta. 1999. *Age and Inequality: Diverse Pathways Through Later Life*. Boulder, CO. Westview Press.

Payne, Barbara J. et al. 1996. “Healthy aging: Insights for research and policy.” *Canadian Public Policy*. 23, 1 : 42-52.

Prentice, Alison et al. 1996. *Canadian Women: A History*. 2e éd., Toronto. Harcourt Brace and Co. Canada.

Quinn, Joseph. 1999. «Criteria for social security reform.» Dans *Prospects for Social Security Reform*. Olivia Mitchell, Robert Myers et Howard Young (éd.). Philadelphia, PA. University of Pennsylvania Press.

Riley, J.W. et Jr. Riley, M.W. 1994. “Beyond productive aging: Changing lives and changing structures.” *Ageing International*. Juin : 15-19.

Sainsbury, Diane. 1996. *Gender, Equality, and Welfare States*. Cambridge, MA. Cambridge University Press.

Schellenberg, G. 2004. *Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite*. Division de l’analyse des entreprises et du marché du travail. Produit n° 11F0019MIF2004223 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Snell, James G. 1993a. “The gendered construction of elderly marriage, 1900-1950.” *Canadian Journal of Aging*. 12, 4 : 509-523.

______. 1993b. “Maintenance the Newfoundland old age pension programme, 1911-1949.” *Acadiensis*. 23, 1 : 86-109.

Statistique Canada. 2005. *Tableau 282-002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d’âge détaillé, données annuelles*. http://cansim2.statcan.ca/cgi-win/cnsmcgi.exe?Lang=F&RootDir=CII/&ResultTemplate=CII/CII___&Array_Pick=1&ArrayId=2820002 (consulté le 27 juillet 2005).

______. 2001. *Recensement de 2001 : Groupes de minorités visibles, sexe et groupes d’âge pour la population, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement*. Produit n° 95F0363X2001004 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=95F0363X2001004 (consulté le 23 avril 2003)

______. 2000. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*. Produit n° 89-503-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______.1999. Un portrait des aînées au Canada. Produit n° 89-519-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 1994. *Enquête sociale générale*. Produit n° 11-612-MPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 1991. *Enquête sur le vieillissement et l’autonomie*. Produit n° 91M0002XDB au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Strong-Boag, Veronica J. 1993. *The New Day Recalled: Lives of Girls and Women in English Canada 1919-1939*. Mississauga, Ont. Copp Clark Pitman.

Struthers, James. 1992. “Regulating the elderly: Old age pensions and the formation of a pension bureaucracy in Ontario, 1929-1945.” *Journal of the Canadian Historical Association*. 3 : 235-255.

Sunter, Deborah. 2001. « Démographie et marché du travail. » *L’emploi et le revenu en perspective*.13, 1 : 30-43. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.

Szinovacz, Maximiliane E. et Stanley DeViney. 2000. “Marital characteristics and retirement decisions.” *Research on Aging*. 22, 5 : 470-498.

The World’s Women. 1995. *(The) World’s Women 1995: Trends and Statistics*. New York, NY. Nations Unies.

Tompa, Emile. 1999. *Transitions to Retirement: Determinants of Age of Social Security Take Up*. Rapport de recherche N° 6. Social and Economic Dimensions of an Aging Population (SEDAP).

Townson, Monica. 2000. *Réduire la pauvreté parmi les femmes âgées : le potentiel des politiques en matière de revenue de retraite*. Ottawa, Ont. Condition féminine Canada.

Urquhart, M. et K. Buckley (éds.). 1965. *Historical Statistics of Canada*. Toronto. The MacMillan Company of Canada Ltd.

Valenze, Deborah. 1995. *The First Industrial Woman*. Oxford. Oxford University Press.

Waring, Marilyn. 1999. *Counting for Nothing: What Men Value and Women are Worth*. 2e éd. Toronto. University of Toronto Press.

Chapitre 11. Les familles et la retraite[1]

par
Maximiliane E. Szinovacz

On traite habituellement les processus de retraite et les expériences qui y sont liées d'un point de vue individualiste (Szinovacz et Ekerdt 1995, Szinovacz, Ekerdt et Vinick 1992, Blossfeld 1990), c'est-à-dire qu'on les perçoit exclusivement en relation avec des caractéristiques individuelles telles que la santé, les antécédents professionnels ou le fait de toucher des prestations de sécurité sociale et de retraite. Le présent document vise à corriger ce point de vue en définissant les liens complexes entre la famille et les expériences de retraite de même que leur relation avec les politiques. Je présenterai d'abord un cadre conceptuel et théorique concernant les liens entre la famille et la retraite et je discuterai ensuite en détail des études disponibles traitant de ces liens. Je terminerai en évaluant les liens entre la famille et les politiques et ferai des recommandations pour les études à venir. Le document traite en particulier des questions suivantes :
Pourquoi est-il important de prendre en considération les liens entre la famille et la retraite?
Quels sont les rapports entre la famille et les expériences liées à la retraite?
Comment les contextes familiaux influencent-ils le comportement et les prestations liés à la retraite?
Quelle incidence la retraite a-t-elle sur les familles?
Comment les politiques en matière de retraite sont-elles liées aux familles?
Quelles études faut-il mener sur les familles et la retraite?

Pourquoi est-il important de prendre en considération les liens entre la famille et la retraite?

Il est peut-être plus facile de comprendre l'importance de la prise en considération des liens entre la famille et la retraite en adoptant la perspective de la trajectoire de vie. Cette perspective attire l'attention sur quatre concepts essentiels à la compréhension

---

1. Ce document de recherche a été subventionné par une bourse de NIA (R01 AG13180), Maximiliane E. Szinovacz, chercheure principale.

des liens entre la famille et la retraite : (a) l'interdépendance des sphères de la vie, (b) les vies liées, (c) l'enchâssement contextuel des transitions de la vie et (d) le moment où surviennent ces transitions et leurs séquences (Bengtson et Allen 1993, Hagestad 1990, Elder 1995, Settersten 1999, Szinovacz 2002).

Interdépendance des sphères de la vie

Bien que les personnes jouent de nombreux rôles et évoluent dans de nombreuses sphères (p. ex. famille, travail, loisirs), c'est la série complète des rôles qui structure et définit la vie des personnes et qui influence leur comportement. Il est bien connu que les sphères personnelles et professionnelles des gens sont étroitement reliées tout au long de leur cycle de vie. Par exemple, la naissance d'un enfant implique souvent au moins un retrait temporaire de la population active, la nécessité de s'occuper de membres plus âgés de la famille peut mener à des absences et à un changement des heures de travail (Johnson et Favreault 2000, Pavalko et Artis 1997) et le stress au sein de la famille peut se répandre dans le milieu de travail et vice versa (Rogers et May 2003). Cette interdépendance entre la vie familiale et la vie professionnelle se poursuit pendant la retraite : les considérations familiales influent sur les décisions en matière de retraite, et les processus de transition vers la retraite ont une incidence sur le comportement et le bien-être des membres de la famille.

Vies liées

Les attitudes et le comportement des personnes sont souvent influencés par d'autres personnes ou sensibles à leur opinion, surtout lorsqu'il s'agit de membres de leur famille. Les partenaires et les enfants ont une incidence sur la prise de décisions (Szinovacz 1987b), les besoins des membres de la famille nous poussent à leur offrir de l'aide (Börsch-Supan et al. 1990, Boaz, Hu et Ye 1999, Eggebeen 1992, Pezzin et Schone 1999) et le bien-être d'un partenaire est souvent associé à celui de l'autre (Haug, Belgrave et Jones 1992). Les vies liées des membres d'une famille ont également une incidence sur les processus et les expériences liés à la transition vers la retraite. Les partenaires peuvent influencer le moment choisi pour se retirer, et la retraite d'un des membres de la famille a un effet sur la vie et le bien-être des autres membres. Les règlements sur les prestations de retraite

peuvent limiter les projets de retraite d'une famille et, ce faisant, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des personnes à la retraite.

Enchâssement contextuel

Les transitions de la vie sont enchâssées contextuellement, c'est-à-dire que la planification des transitions et l'adaptation à ces dernières, telles que la retraite, dépendent des contextes particuliers dans lesquels se produisent les transitions. Par exemple, les transitions vers la retraite sont souvent liées à des antécédents professionnels et à des caractéristiques spécifiques de l'emploi (Hayward, Friedman et Chen 1998). Cependant, les contextes familiaux jouent également un rôle dans la transition vers la retraite et les expériences qui lui sont liées, tout comme les règles relatives aux prestations familiales (p. ex. les règles concernant les prestations au conjoint).

Moments et séquences des transitions de la vie

Les sociologues parlent d'une « chronologisation » du cycle de vie (Kohli 1986), c'est-à-dire la notion selon laquelle le cycle de vie est segmenté et que des aspects de la vie sont dominants à certains moments de celle-ci. Par exemple, la plupart des gens reçoivent leur instruction en bas âge, travaillent et élèvent leurs enfants de l'âge adulte jusqu'au début du troisième âge, où ils prennent leur retraite. Bien que la chronologisation du cycle de vie soit devenue moins marquée au cours des décennies récentes (comme l'illustrent l'apprentissage continu, le report de la venue des enfants, les emplois de retraite et la retraite anticipée), les normes culturelles et les attentes personnelles relatives au moment « opportun » des transitions de la vie continuent de guider les comportements (Settersten et Hagestad 1996) et les transitions « décalées » peuvent nuire au bien-être (Hagestad 1990).

Le moment où se produisent les transitions particulières de la vie n'est cependant pas le seul élément important (Szinovacz 2003). En effet, la façon dont ces transitions se développent et la séquence dans lequel elles surviennent par rapport aux autres expériences et transitions de la vie constituent également une composante majeure. Ce cheminement fait allusion au développement au sein d'une sphère de vie, comme dans le

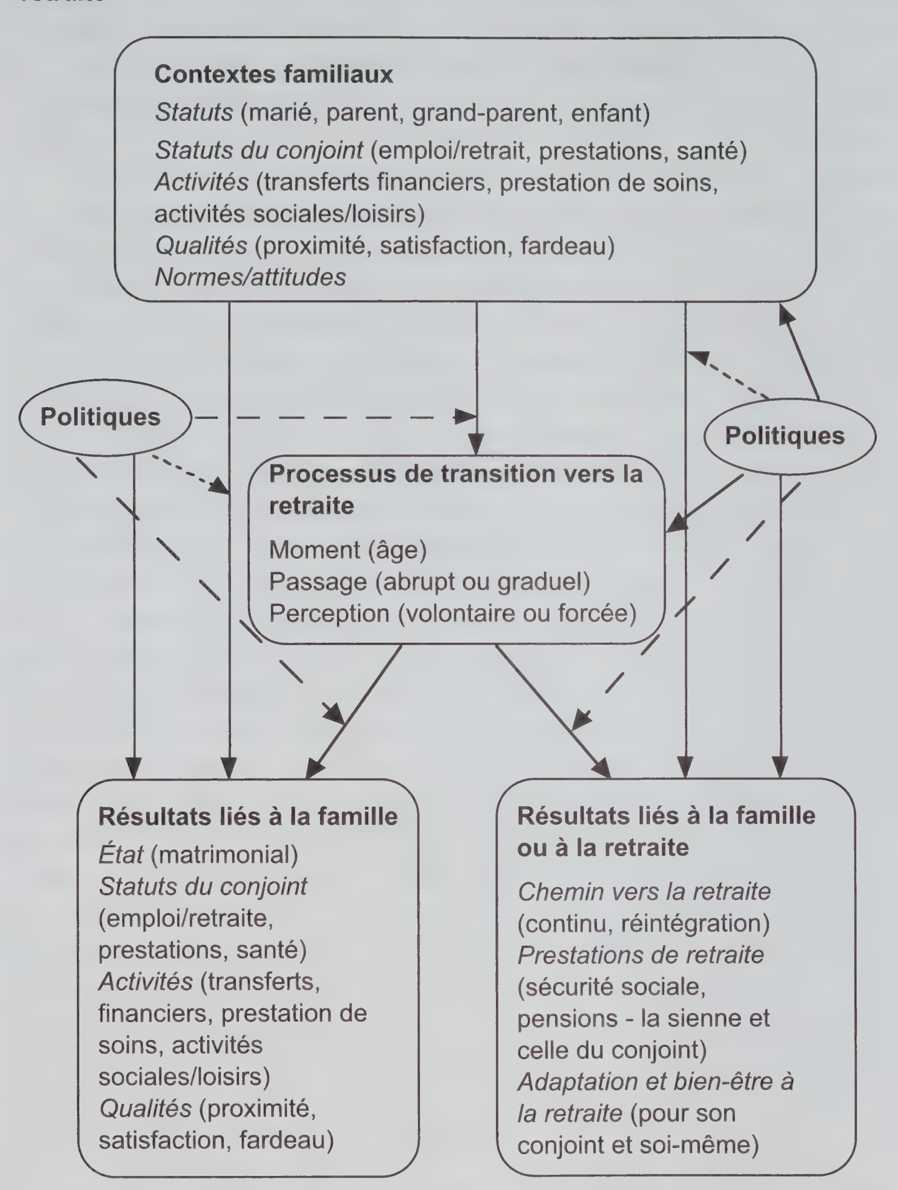
cas d'une carrière. Certains cheminements de carrière (p. ex. un régime de travail stable qui donne droit à des prestations de retraite convenables) peuvent améliorer le bien-être pendant la retraite (O'Rand et Henretta 1999), tandis que d'autres peuvent y faire obstacle (p. ex. les régimes de travail instables (Marshall, Clarke et Ballantyne 2001)). Les trajectoires sont formées à la fois de cheminements combinés dans plusieurs sphères de la vie et du moment où surviennent les transitions en relation les unes aux autres. Par exemple, il se peut que les couples dont les deux membres ont chacun une carrière vivent leur retraite différemment des couples où un seul des conjoints travaille, et la carrière de chaque conjoint peut avoir une incidence sur les régimes conjoints de pension du couple.

Chacun de ces concepts, à savoir l'interdépendance des sphères de vie, les vies liées, l'enchâssement contextuel et le moment où surviennent les transitions de la vie et leur séquence, prouve qu'il est important de considérer les circonstances et les expériences familiales, car elles influencent les transitions vers la retraite et vice versa. Un aperçu général de ce type de liens entre la famille et la retraite est présenté dans la prochaine section.

Quels sont les rapports entre la famille et les expériences liées à la retraite? Aperçu

La figure 11.1 résume un modèle des liens entre la famille et la retraite fondé sur des hypothèses concernant la perspective du cycle de vie. Selon ce modèle, les processus de transition vers la retraite dépendent des contextes (professionnels, matrimoniaux, familiaux) qui défini définissent les expériences vécues par les personnes dans leurs différents rôles (enchâssement contextuel). On présume également que ces contextes sont reliés (interdépendance des sphères professionnelles et familiales). De plus, les membres de la famille peuvent influencer les décisions concernant la retraite et celles-ci peuvent avoir un effet sur leur vie (vies liées). Les transitions liées à la retraite doivent également être comprises sous l'angle des changements survenant dans d'autres sphères de la vie (interdépendance, moment et séquence).

Figure 11.1: Liens entre la famille et les expériences et processus liés à la retraite



Quoique certains contextes autres que la famille (p. ex. le travail, les loisirs) soient importants en ce qui concerne les expériences liées à la retraite, ce document est exclusivement axé sur le milieu familial.

Les contextes familiaux sont formés des caractéristiques matrimoniales et familiales qui précèdent la transition vers la retraite et qui peuvent empiéter sur les décisions liées à la retraite et les processus d'adaptation. Ils comprennent les statuts liés à la famille, les caractéristiques du conjoint, les activités, la qualité de la relation et les normes ou les attitudes. Les statuts indiquent les positions familiales qu'occupent les travailleurs, c'est-à-dire s'ils sont mariés, ont des enfants ou des petits-enfants, si leurs parents ou leurs beaux-parents sont encore en vie ou s'ils ont des frères et sœurs ou des beaux-frères et des belles-sœurs. L'effet de ces contextes sur les transitions vers la retraite peut être direct (p. ex. les femmes ont tendance à prendre leur retraite plus tôt si leurs maris le font avant elles) ou indirect. Par exemple, le simple fait d'avoir des frères ou sœurs pourrait n'avoir qu'une faible incidence sur les transitions vers la retraite. Toutefois, les frères ou sœurs qui s'occupent de leurs parents à la santé fragile peuvent permettre au travailleur de demeurer sur le marché du travail au lieu de choisir la retraite anticipée. L'effet des statuts familiaux dépendra du type d'activités compris dans chaque rôle, de la qualité de chaque relation ainsi que des attitudes et des normes pertinentes. Par exemple, l'effet stimulant de la retraite de leurs maris sur les femmes peut dépendre des attitudes du couple face au rôle respectif des hommes et des femmes. Si les conjoints se conforment aux attitudes traditionnelles qui font du mari le principal soutien de famille, il pourra être particulièrement problématique pour la femme de conserver son emploi après le départ à la retraite de son mari (Szinovacz 1996), et il sera moins probable que le mari incite sa femme à prendre sa retraite si les conjoints (et surtout les maris) adoptent une attitude plus évoluée au sujet des rôles des hommes et des femmes. Les contextes familiaux peuvent influencer le processus initial de transition vers la retraite à proprement parler (moment, régime de travail, perception) ainsi que les résultats liés à la famille et à la retraite après la transition initiale vers la retraite. Aussi, la mise en œuvre de tels choix de retraite liés au contexte familial dépend des politiques telles que la réduction des prestations en cas de retraite anticipée. Par exemple, lorsqu'il existe une grande différence d'âge entre les conjoints, il peut être impossible pour les couples de prendre leur retraite conjointement (habituellement la forme préférée de transition vers la retraite chez les couples) parce qu'un des conjoints devrait alors demeurer sur le marché du travail après avoir atteint l'âge d'admissibilité aux prestations ou partir à la retraite de façon anticipée, entraînant ainsi

une réduction considérable de ses prestations. Des recherches menées par le passé donnent un aperçu des contextes familiaux qui ont un effet sur les décisions liées à la retraite, mais offrent peu de renseignements sur l'interaction entre les politiques et les contextes familiaux au sein des processus de transition vers la retraite.

La façon et les circonstances familiales selon lesquelles les personnes prennent leur retraite influenceront donc les activités et les relations familiales après la retraite ainsi que les résultats liés à la retraite, qui dépendent également des politiques. Par exemple, si les règles sur les prestations de retraite poussent les conjointes à reporter leur retraite à une date nettement postérieure à celle où leur conjoint prend la sienne, les relations matrimoniales ainsi que le bien-être personnel pourront en souffrir (incidence sur les résultats liés à la famille), ou il sera possible que les conjoints désillusionnés décident de réintégrer le marché du travail jusqu'à ce que leur conjointe soit admissible et prenne sa retraite (résultats liés à la retraite). Le caractère réalisable de ces options dépend des politiques en vigueur. Par exemple, la réintégration peut se révéler impossible dans les pays qui imposent des règles de retraite obligatoire. Les données actuelles sur les résultats liés aux transitions vers la retraite sont assez limitées. Certaines études traitent de l'incidence de la retraite sur les relations matrimoniales et le bien-être personnel, mais elles prennent rarement en considération les contextes familiaux inhérents à la transition vers la retraite à titre de variables explicatives des résultats liés à la famille ou à la retraite. Elles sont également dépourvues de renseignements sur la façon dont les résultats peuvent être conjointement façonnés par les contextes familiaux *et* les politiques en matière de retraite. Les données disponibles concernant les liens entre la famille et la retraite illustrés à la figure 11.1 sont décrites dans les sections suivantes.

Comment les contextes familiaux influencent-ils les transitions vers la retraite?

Une quantité croissante de données de recherche laisse supposer que les contextes familiaux peuvent jouer un rôle important dans la prise de décisions relatives à la retraite. La

majorité de cette documentation est axée sur les contextes matrimoniaux, mais il existe également des données sur les autres contextes familiaux. L'incidence des contextes matrimoniaux et familiaux diffère souvent selon le sexe (Arber et Ginn 1991, Clemens 1997, Disney, Grundy et Johnson 1997, Niederfranke 1991, Ruhm 1996), la race ou l'appartenance ethnique (Williamson et McNamara 2003, Szinovacz, DeViney et Davey 2001).

Contextes matrimoniaux

On associe de nombreux contextes matrimoniaux aux processus de décision en matière de retraite. Ils comprennent le statut matrimonial comme tel, la santé, l'âge, l'emploi et les caractéristiques relatives aux prestations de retraite du conjoint, ainsi que les qualités de la relation matrimoniale.

Plusieurs études démontrent que les personnes mariées sont plus susceptibles de prendre leur retraite et ont quelque peu tendance à partir à la retraite à un plus jeune âge que les célibataires (Blöndal et Scarpetta 1998, Flippen et Tienda 2000, Hardy et Hazelrigg 1999, Pienta, Burr et Mutchler 1994, Szydlik et Ernst 1996); des données contradictoires sont présentées aux pages suivantes :Lindeboom (1998) et Schmidt (1995)). Plusieurs facteurs peuvent déterminer si les personnes mariées partiront à la retraite à un plus bas âge que les personnes non mariées, mais la différence d'âge des conjoints est particulièrement déterminante (Ruhm 1996, Szinovacz 2002). Par exemple, les épouses dont le conjoint est beaucoup plus âgé sont moins susceptibles de partir à la retraite de façon anticipée comme peuvent le faire les hommes mariés à des femmes plus jeunes qu'eux (Ruhm 1996). Les raisons pour lesquelles ces statuts matrimoniaux ont un effet sur le moment choisi pour prendre sa retraite sont complexes. Elles comprennent le lien entre le bien-être économique et le statut matrimonial (Wilmoth et Koso 2002, Yabiku 2000), ainsi que l'intérêt différentiel à l'égard de la retraite chez les personnes mariées et celles qui ne le sont pas. Par exemple, on a observé que les personnes divorcées ou veuves disposaient d'un revenu et d'un actif faibles avant la retraite (Holden et Kuo 1996). De plus, on a également constaté que des changements dans le statut marital avant la retraite peuvent influencer le moment choisi du départ à la retraite. Par exemple, les femmes de race blanche qui se marient peu avant d'atteindre l'âge de prendre leur retraite ont tendance à partir

à la retraite plus tôt, tandis que les perturbations matrimoniales survenant avant la retraite incitent particulièrement les femmes de race noire à reporter leur retraite (Williamson et McNamara 2003).

La participation accrue au marché du travail des femmes en général et des femmes d'âge moyen en particulier au cours des 50 dernières années laisse supposer que la retraite est en voie de devenir un « phénomène de couple » (Poulin 1998, Szinovacz et Ekerdt 1995). Cette tendance signifie que les conjoints devront non seulement prendre des décisions en ce qui concerne la retraite de l'époux, mais également en ce qui concerne celle de l'épouse et celle des deux conjoints l'un par rapport à l'autre (Szinovacz 1989a). Des études menées dans divers pays (États-Unis, Europe) démontrent que les couples dont les deux conjoints travaillent s'efforcent de prendre leur retraite en même temps (Disney, Grundy, et Johnson 1997, Blöndal et Scarpetta 1998, Allmendinger 1990, Blau 1998, Henkens 1999, Johnson 2004, Johnson et Favreault 2001, Pepermans 1992, Zimmerman et al. 2000, Zweimueller, Winter-Ebmer et Falkinger 1996). L'une des raisons de cette tendance est que les attentes relatives au rôle traditionnel de soutien (c.-à-d. les maris comme principal soutien) sont ainsi satisfaites. Une étude qualitative indique, par exemple, que les maris qui prennent leur retraite avant leur épouse exercent une pression sur cette dernière pour qu'elle aussi prenne sa retraite (Skirboll et Silverman 1992, Szinovacz 1989a). Selon une autre étude, l'attitude des maris retraités à l'égard de la conservation de son emploi par leur épouse s'est révélée l'une des meilleures variables explicatives du départ à la retraite des femmes (Szinovacz et DeViney 2000). Les autres raisons comprennent notamment la préférence des conjoints pour les activités de loisir partagées, des similitudes d'antécédents (âge, niveau de scolarité) entre les conjoints ou des restrictions économiques partagées (Gustman et Steinmeier 2002, Henkens, Kraaykamp et Siegert 1993, Kohli et al. 1989). Toutefois, les couples ne peuvent pas toujours mettre en pratique cette tendance privilégiée en matière de moment opportun. Les données tirées de l'Enquête sur les finances des consommateurs, menée au Canada en 1997, indiquent, par exemple, que les deux conjoints prennent leur retraite en même temps dans seulement le tiers des couples. Dans 37 % des couples, la femme a pris sa retraite la première, et pour ce qui est des autres couples, soit 30 %, le départ à la retraite des maris a précédé celui de leur épouse (Gower 1998). Des données

obtenues aux États-Unis confirment également que de nombreux couples ne prennent pas leur retraite conjointement (O'Rand et Farkas 2002). Certaines circonstances, telles qu'une différence d'âge importante entre les conjoints, l'invalidité d'un conjoint, le besoin économique d'au moins un conjoint de conserver son emploi ou les engagements professionnels des conjoints, peuvent empêcher les couples de prendre leur retraite conjointement (Allmendinger 1990, Arber et Ginn 1995, Hurd 1990, O'Rand, Henretta et Krecker 1992, O'Rand et Farkas 2002).

Les décisions des conjoints concernant le moment du départ à la retraite dépendent en outre, du moins en partie, de l'admissibilité aux prestations et de la pension des deux conjoints. Les personnes dont le conjoint est admissible à la sécurité sociale ou à une pension sont moins susceptibles de demeurer sur le marché du travail (Anderson, Clark et Johnson 1980); toutefois, d'autres ont observé l'effet contraire (Allmendinger 1990) ou ne signalent que l'incidence du revenu de retraite du mari sur le départ à la retraite de l'épouse (Zweimueller, Winter-Ebmer et Falkinger 1996). Une autre étude, fondée sur des données obtenues en Allemagne, démontre que les maris dont l'épouse contribue dans une proportion relativement élevée au revenu du couple ont tendance à prendre leur retraite tôt, tandis que les femmes dont le revenu est relativement élevé ont tendance à demeurer plus longtemps sur le marché du travail (Drobnic 2002).

Un autre facteur de décision des couples en matière de départ à la retraite est la santé ou l'invalidité du conjoint. Les études qui traitent de cette question présentent des données contradictoires. Certaines études indiquent que la maladie du conjoint retarde la retraite, tandis que d'autres révèlent qu'elle la hâte (Hayward, Friedman et Chen 1998, Blau 1998, Szinovacz 2000, Arber et Ginn 1995, Hurd 1990, Honig 1996, Pienta et Hayward 1997). Cette incohérence découle probablement du fait que la maladie du conjoint entraîne des responsabilités liées à la prestation de soins ainsi que des coûts économiques. L'équilibre entre ces deux forces permettra ensuite de déterminer si le conjoint en santé opte pour une retraite anticipée ou différée.

Le fait que les conjoints s'influencent mutuellement dans leurs décisions concernant la retraite ressort également d'études dont des questions posées aux conjoints portaient directement

sur de telles influences (Henkens et Van Solinge 2002, Smith et Moen 1998). La plupart des couples admettent qu'ils subissent une certaine influence du conjoint; toutefois on ignore lequel des conjoints a la plus grande influence. L'étude néerlandaise menée par Henkens et Van Solinge (2002) indique une plus grande influence des épouses sur les maris, tandis que l'étude américaine réalisée par Smith et Moen (1998) signale une influence plus grande des maris sur les épouses.

Les décisions de retraite sont également influencées par la qualité de la relation matrimoniale. Les conjoints qui sont proches, ceux qui ont des loisirs communs et ceux qui désirent passer plus de temps ensemble sont plus enclins à prendre leur retraite, tandis que les couples dont les relations sont conflictuelles peuvent différer la retraite pour éviter une trop grande proximité (Henkens 1999, Henkens et Siegert 1994, Henkens et Tazelaar 1997, Honig 1998, Kohli et al. 1989, Szinovacz et Schaffer 2000). Certains maris reportent également la retraite parce qu'ils craignent que la perte de leur rôle de soutien principal réduise leur autorité dans le mariage (Kulik 1996, Szinovacz et Schaffer 2000.).

Contextes familiaux

Les données relatives à d'autres conditions familiales ayant une influence sur la transition vers la retraite sont plutôt rares. La majeure partie de cette étude met l'accent sur la présence de personnes à charge dans le ménage ou sur les obligations liées à la prestation de soins. Les obligations financières concernant surtout les enfants à charge, mais également les autres membres du ménage, peuvent rendre la retraite trop onéreuse et entraîner un report de la transition vers la retraite (Hayward, Friedman et Chen. 1998, Szinovacz, DeViney et Davey 2001, Blöndal et Scarpetta 1998, Pienta, Burr et Mutchler 1994, Zweimueller, Winter-Ebmer et Falkinger 1996, Anderson, Clark et Johnson 1980, Clark, Johnson et McDermed 1980, Talaga et Beehr 1995). Par opposition, il est démontré que le fardeau imposé aux personnes qui occupent un emploi et qui prodiguent des soins à des proches de santé fragile amène certaines d'entre elles à prendre leur retraite. Cette situation semble s'appliquer particulièrement aux femmes, et à celles de race blanche comparativement à celles de race noire (Ruhm 1996, Zimmerman et al. 2000, Szinovacz 1989a, Talaga et Beehr 1995). Très peu d'études abordent la façon dont les liens étroits avec les

proches (y compris les enfants adultes) influencent la transition vers la retraite. Une des études indique que les femmes mariées sans enfants et que les hommes célibataires sans enfants peuvent différer la retraite (Szinovacz, DeViney et Davey 2001).

Bien que les conclusions ne soient pas toujours les mêmes, ces documents offrent clairement la preuve que les contextes matrimoniaux et familiaux influencent les attitudes et les comportements liés à la retraite. Le mariage à proprement parler offre des avantages de nature financière et ludique qui incitent certains couples à prendre une retraite anticipée. Parmi les couples dont les deux conjoints travaillent, la retraite est un processus particulièrement complexe. Ce processus exige que le couple prenne en compte l'admissibilité aux prestations, le revenu prévu à la retraite, la santé et les préférences en matière de style de vie des deux conjoints. Les obligations financières et celles qui sont liées à la prestation de soins aux membres de la famille autres que le conjoint imposent des contraintes économiques et des contraintes de temps qui ont une incidence sur les décisions de retraite prises par les personnes concernées. Ces influences divergentes qu'exercent les contextes matrimoniaux et familiaux sur les processus de retraite créent des scénarios également différents à la retraite, allant des couples dont un seul conjoint est retraité aux couples dont les deux conjoints sont retraités, des retraités ayant des enfants à leur charge à ceux qui prodiguent des soins à un conjoint ou à des parents de santé fragile, ou des couples qui aiment passer du temps ensemble à ceux qui souhaitent que leurs styles de vie soient davant age séparés. En raison de cette diversité, les exigences d'adaptation des personnes varient également. La prochaine section traite de la façon dont les situations matrimoniales et familiales influencent le bien-être à la retraite.

Quelle incidence la retraite a-t-elle sur les familles?

Comme c'est le cas pour les décisions concernant la retraite, la plupart des documents qui abordent l'incidence de la retraite sur les familles traitent des relations matrimoniales. Néanmoins, quelques études dépassent le couple pour examiner l'influence de la retraite sur les autres relations familiales.

Incidence de la retraite sur les relations matrimoniales

Selon de nombreux mythes, la retraite entraîne le divorce ou de graves problèmes conjugaux (Harbert, Vinick et Ekerdt 1992). Généralement, la recherche scientifique ne confirme guère de tels mythes. On observe une grande continuité des relations matrimoniales au cours de la transition vers la retraite, et le divorce parmi les retraités demeure rare (Atchley 1992, Orbuch et al. 1996). En fait, la retraite a tendance à renforcer la qualité des liens du mariage établis avant la retraite : les couples heureux en ménage semblent retirer des bienfaits de la retraite, tandis que le mariage des couples malheureux se détériore à la retraite (Davey et Szinovacz 2003, Myers et Booth 1996). Il n'est pas tout à fait clair si c'est la retraite du mari ou celle de la femme qui a le plus d'impact sur la qualité de la relation matrimoniale. Certaines études donnent à penser que la retraite de la femme est d'une importance primordiale, surtout pour le bien-être du mari à la retraite (Szinovacz 1996, Szinovacz et Schaffer 2000). D'autres études laissent supposer que la retraite des deux conjoints importe, de manières différentes cependant (Davey et Szinovacz 2003). De plus, l'adaptation de chaque conjoint à la retraite a des répercussions sur l'autre conjoint (Haug, Belgrave et Jones 1992, Buchmüller 1996, Van Solinge et Henkens 2005).

En général, malgré la continuité de la qualité des relations matrimoniales au cours de la transition vers la retraite, il semble que des changements précis (positifs et négatifs) se produisent dans les interactions et les relations matrimoniales à la retraite. La libération des obligations et du stress liés au travail entraîne souvent des changements positifs dans les relations matrimoniales (Rosenkoeter et Garris 1998). Les couples jouissent d'occasions accrues de se trouver ensemble et de réaliser des projets communs (Dorfman et Hill 1986, Vinick et Ekerdt 1991a). De même, les couples signalent moins de tensions, un climat plus détendu à la maison et moins de disputes (Vinick et Ekerdt 1991a, Szinovacz 1980); ils attribuent ces changements à l'élimination du stress lié au travail qui minait la relation matrimoniale (Hughes, Galinsky et Morris 1992, Rogers et May 2003). Un autre changement considéré comme positif par certains couples tient au fait que certains maris augmentent leur contribution aux travaux ménagers lorsqu'ils prennent leur retraite, surtout si leur femme occupe toujours un emploi ou est une femme au foyer. Cependant, la retraite des

femmes semble rétablir une division plus traditionnelle des tâches ménagères (Dorfman et Heckert 1988, Dorfman 1992, Niederfranke 1991, Szinovacz 2000, Szinovacz et Harpster 1994).

Même si la retraite apporte de nombreux changements positifs aux relations matrimoniales, on observe également certaines conséquences négatives. Celles-ci ont généralement trait aux occupations quotidiennes concernant les tâches ménagères et à l'emploi du temps. Un de ces problèmes est celui du « mari sur les talons ». Certaines femmes sont irritées par leur mari retraité qui s'ingère dans les tâches ménagères et qui perturbe leurs activités quotidiennes (Cliff 1993, Ekerdt et Vinick 1993, Siegert 1994, Schäuble 1995). Parce que les maris retraités comptent souvent sur leur épouse pour planifier leurs loisirs, ou que les femmes se sentent contraintes de planifier les activités de loisir de leur mari (Gilford 1986, Vinick et Ekerdt 1991b), les épouses se plaignent davantage que la retraite de leur mari restreint leur liberté et prend de leur temps personnel (Crawford 1971, Hill et Dorfman 1982, Keating et Cole 1980, Vinick et Ekerdt 1991b). Le dicton qu'on entend souvent : « Je l'ai marié pour le meilleur et pour le pire, mais pas pour dîner » exprime de tels sentiments. Tandis que les femmes sont insatisfaites de l'empiètement des maris sur leur domaine, les maris sont parfois mécontents de l'administration domestique effectuée par leur épouse. Comme ils passent plus de temps à la maison, les maris retraités jettent un « deuxième regard » sur les occupations quotidiennes de leur épouse concernant les tâches ménagères. Les problèmes du « mari sur les talons » et du « deuxième regard » peuvent entraîner des conflits matrimoniaux (Vinick et Ekerdt 1991b, Kohli et al. 1989).

Trouver le bon équilibre entre la proximité et la séparation ou trouver ce que Caradec (1994) appelle une « bonne distance » est un autre préalable d'une retraite de qualité élevée des personnes mariées. Une trop grande proximité ou le désaccord à propos de la participation à des activités conjointes peut saper la qualité des relations matrimoniales (Kohli et al. 1989, Dorfman et Hill 1986, Schäuble 1995). De tels conflits se produisent souvent lorsque les besoins d'intimité et les besoins sociaux de l'un des conjoints doivent être comblés surtout par le mariage (Kulik 1996). Myers et Booth (1996) ont découvert, par exemple, que la retraite contribue à la qualité de la relation matrimoniale si les conjoints ont beaucoup d'amis, et qu'une réduction du nombre d'amis à la retraite diminue

la qualité de la relation matrimoniale. De même, Kulik et Bareli (1997) ont signalé plus d'anxiété liée au statut social chez les maris retraités qui comptaient énormément sur leur épouse pour la satisfaction de leurs besoins sociaux. Les résultats provenant de la US Health and Retirement Study confirment en outre que la répercussion de la retraite sur l'organisation du pouvoir dans le mariage peut influencer le mieux-être. Cette étude donne à penser que la retraite nuit à la satisfaction qu'en tirent les personnes mariées, si elle a pour effet d'augmenter l'influence de l'autre partenaire dans le mariage (Szinovacz et Davey 2005).

Le moment des départs à la retraite respectifs des conjoints l'un par rapport à l'autre et compte tenu de leurs projets est particulièrement important pour la qualité de la relation matrimoniale du couple à la retraite et pour le bien-être personnel des conjoints. Les études démontrent presque toujours que la qualité de la relation matrimoniale et le bien-être personnel se détériorent lorsque le mari prend sa retraite alors que son épouse occupe toujours un emploi (Szinovacz 1996, Davey et Szinovacz 2003, Myers et Booth 1996, Szinovacz et Schaffer 2000, Lee et Shehan 1989, Moen, Kim et Hofmeister 2001, Kim et Moen 2002). Cette tendance en matière de retraite contredit les attentes relatives au rôle traditionnel fondées sur le sexe qui mettent l'accent sur le rôle de soutien principal attribué à l'homme. En fait, son incidence négative sur le mariage et sur les conjoints semble particulièrement forte parmi les couples qui se conforment aux normes en matière de rôle traditionnel fondées sur le sexe (Szinovacz 1996). Cependant, les résultats négatifs associés à la retraite précoce du conjoint peuvent être de courte durée et dépendre de la perception qu'a le mari de l'intérêt partagé pour les loisirs et de l'option qu'ont les couples de prendre leur retraite conjointement (van Solinge et Henkens 2005). De plus, l'ajustement à la retraite des femmes semble être plus difficile si les problèmes de santé du conjoint entraînent une retraite précoce (Szinovacz et Davey 2004).

Ainsi, la retraite peut entraîner des problèmes matrimoniaux, surtout si les attentes des conjoints ne sont pas satisfaites (Kohli et al. 1989, Vinick et Ekerdt 1992). Il n'est pas certain, cependant, que de tels problèmes perdurent. La plupart des chercheurs affirment que les couples retraités dont le mariage dure habituellement longtemps supportent les bouleversements possibles entourant

la transition vers la retraite. Ces couples peuvent faire des compromis, de sorte que les problèmes matrimoniaux liés à la retraite sont généralement de courte durée (Vinick et Ekerdt 1991b). Bien sûr, les problèmes éprouvés par les couples où seul le mari est retraité sont automatiquement résolus lorsque l'épouse prend sa retraite.

Incidence de la retraite sur les relations familiales

Tandis que les conséquences de la retraite sur la situation des mariages attire l'attention de nombreux chercheurs, on ne sait pratiquement rien de l'incidence de la retraite sur les autres relations familiales. Comme la famille constitue la principale sphère de vie de nombreux retraités (Kelly et Westcott 1991), les relations familiales ont tendance à devenir plus importantes à la retraite (Niederfranke 1991). Il n'est pas clair, cependant, si une plus grande importance donne lieu à des contacts plus fréquents. Certaines études indiquent que les retraités ont plus de rapports avec leurs enfants, leurs petits-enfants ou leurs frères et sœurs, mais d'autres réfutent ces conclusions ou présentent des variations par sexe (Niederfranke 1991, Kohli et al. 1989, Niederfranke 1989, Kremer 1985, Schäuble 1989, Östberg 1992). Par exemple, les hommes surtout peuvent rattraper les rapports qu'ils avaient négligé d'avoir auparavant avec leurs enfants et leurs petits-enfants (Niederfranke 1991, Szinovacz, DeViney et Davey 2001). Cependant, rien ne permet de croire que le fait de rattraper ces rapports favorise le mieux-être après la retraite. Par exemple, Szinovacz et Davey (dans la presse) ont constaté que les importantes obligations de soins aux petits-enfants, de concert avec la retraite, n'ont pas amélioré le mieux-être mesuré selon des facteurs de dépression. D'autre part, les retraités peuvent être moins en mesure d'offrir un soutien financier aux enfants (Kremer 1985). De plus, les obligations familiales, telles que les soins prodigués aux proches, peuvent devenir moins stressantes à la retraite en raison d'une atténuation du conflit de rôles (Kolland 1988). Cependant, les obligations liées à la prestation de soins limitent également les loisirs des retraités et peuvent « gâcher » leurs plans de retraite (Kolland 1988, Vinick et Ekerdt 1991b). En outre, les femmes qui se sentent forcées de prendre leur retraite en raison d'obligations en matière de prestation de soins ou de besoins familiaux ont tendance à s'adapter difficilement à la retraite (Szinovacz 1989a, Szinovacz 1987a, Szinovacz et Davey 2004).

Tout compte fait, l'incidence de la retraite sur les relations matrimoniales et familiales semble dépendre principalement de deux facteurs : la qualité des relations avant le départ à la retraite et la mesure dans laquelle les relations matrimoniales et familiales à la retraite satisfont les attentes des retraités et de leurs conjoints ou des membres de leur famille. La retraite ne règle généralement pas par magie les problèmes matrimoniaux antérieurs (à moins qu'ils soient liés exclusivement à l'emploi de l'un des conjoints ou des deux), mais elle peut améliorer la qualité de la relation matrimoniale des couples déjà heureux puisqu'ils ont plus de temps à consacrer aux projets communs. De même, la fréquence et la qualité des rapports avec la famille dépendront non seulement des retraités, mais également des besoins et des souhaits de leurs proches. Par exemple, les parents peuvent souhaiter plus de rapports avec les enfants adultes, mais ceux-ci peuvent craindre qu'une telle augmentation rende leurs parents trop dépendants d'eux (Remnet 1987). Des attentes réalistes et la découverte du bon équilibre entre la proximité et la séparation protégeront les relations matrimoniales et familiales pendant la retraite.

Comment les politiques en matière de retraite sont-elles liées aux familles?

L'institutionnalisation de la retraite à la fin du XIX[e] et au début du XX[e] siècle était fondée sur la création de régimes de retraite d'employeur et, par la suite, de programmes gouvernementaux de sécurité de la vieillesse comme la sécurité sociale aux États-Unis (Costa 1998). Les prestations associées à ces programmes sont habituellement liées à l'âge du travailleur, à ses antécédents, à ses états de service, à son revenu et, dans certains cas, à son état matrimonial (Social Security Administration 1999)[2]. Mon exposé porte sur la réglementation de la sécurité sociale aux États-Unis, mais s'applique aussi à d'autres pays ayant

2. Elles ne s'appliquent pas aux pensions de sécurité de la vieillesse universelles qui sont basées exclusivement sur l'âge des travailleurs. Cependant, de telles pensions universelles (par exemple en Australie et au Canada) sont habituellement complétées par des pensions liées au travail. L'exposé qui suit ne traite pas des pensions universelles de sécurité de la vieillesse.

des règles similaires en matière de sécurité de la vieillesse (pour un exposé détaillé de ces questions, consulter également (Meyer et Bellas 1995)).

Les programmes de sécurité de la vieillesse sont liés aux préoccupations familiales principalement de trois façons : ils déplacent de la famille à l'État la responsabilité du soutien des membres âgés de la famille, ils apportent une aide partielle aux familles comptant parmi leurs membres des travailleurs handicapés, ils pourvoient aux besoins des personnes qui survivent au travailleur et ils incorporent des règlements qui favorisent des structures familiales et des trajectoires de vie particulières. D'un autre côté, les comportements familiaux peuvent influencer les programmes de sécurité de la vieillesse de deux façons : ils ont une incidence sur la solvabilité de tels programmes ainsi que sur le succès des changements particuliers apportés aux politiques.

Soutien des personnes âgées

La plus importante répercussion des programmes de sécurité de la vieillesse est de déplacer la responsabilité principale de la sécurité économique des personnes âgées de la famille à l'État (Gratton et Rotondo 1992, Harber et Gratton 1994) par le biais de l'imposition des revenus des travailleurs. Certains sont d'avis que le système actuel de sécurité sociale profite aux personnes âgées aux dépens des jeunes (voir le résumé de ces déclarations Pampel 1998, Williamson, Watts-Roy et Kingson 1999) et sapent les relations entre les générations. Ces deux allégations sont critiquées dans la littérature gérontologique (Kingson, Hirshorn et Cornman 1986, Binstock 1991, Quadagno 1991, Williamson, Watts-Roy et Kingson 1999).

Avant la création des programmes de sécurité de la vieillesse, les personnes âgées devaient soit épargner pour assurer leur survie économique au moment où elles ne pourraient plus travailler, soit compter sur les membres de leur famille ou sur des organismes de bienfaisance (Gratton et Rotondo 1992, Harber et Gratton 1994, Held 1982, Laslett 1977, Thomson 1989). L'épargne des ménages (appelée fonds familial) se faisait souvent au détriment des enfants et des jeunes adultes célibataires dont le salaire faisait partie intégrante de ce système d'épargne. Ce système était prévu de telle sorte que les enfants et les jeunes

adultes devaient intégrer le marché du travail à un jeune âge et consacrer la majorité de leurs revenus au fonds familial. Cette entrée précoce sur le marché du travail excluait les études avancées et souvent la perspective de mobilité ascendante, tandis que le fait de consacrer une partie du salaire au fonds familial empêchait l'épargne individuelle et pouvait retarder le mariage.

De plus, l'absence de programmes de sécurité de la vieillesse force de nombreuses personnes âgées à travailler jusqu'à ce qu'elles soient dans l'incapacité de le faire ou jusqu'à leur décès (Costa 1998), comme c'est encore le cas dans certains pays en voie de développement (Bureau in ternational du travail 1999). Les systèmes d'aide sociale visant les personnes âgées réglementent donc le retrait de la vie active des travailleurs âgés et offrent des perspectives d'emploi aux jeunes (Szinovacz et Ekerdt 1995).

Non seulement l'ancien système de fonds familial comportait-il des inconvénients pour les jeunes membres de la famille, mais il était également exposé aux malheurs familiaux, comme en témoigne l'extrême pauvreté qui avait cours chez les personnes âgées avant les programmes de sécurité de la vieillesse (Haber et Gratton 1994, Held 1982, Laslett 1977, Thomson 1989). En effet, dans les pays en voie de développement dépourvus de programmes de sécurité de la vieillesse, de nombreuses personnes âgées comptent encore sur le soutien économique de leur famille. Un tel soutien familial est souvent peu fiable et crée des dépendances non désirées (Ngan, Chiu et Wong 1999). En diminuant de telles dépendances, les systèmes de sécurité de la vieillesse encouragent des liens familiaux émotifs qui ne sont pas altérés par des considérations et responsabilités financières (Kingson, Hirshorn et Cornman 1986, Knipscheer 1988, Quandagno et McClellan 1989). Bien sûr, les familles continuent à s'entraider en périodes difficiles. Cependant, pour ce qui est du soutien général des personnes âgées, même la jeune génération actuelle favorise le soutien gouvernemental des aînés (Treas et Spence 1989, Dekker 1993, Rix 1999).

Ainsi, une fonction importante des programmes de sécurité de la vieillesse consiste à libérer les enfants adultes de la plupart des responsabilités financières directes envers leurs parents et à leur permettre de consacrer leurs ressources financières à l'éducation et aux études de leurs propres enfants (Szinovacz

1995). Ces programmes réglementent aussi le marché du travail, protègent les familles en cas de malheur et favorisent les liens familiaux émotifs. De plus, comme l'indique Szinovacz (2003) :

> « la redistribution des revenus inhérente aux programmes de sécurité de la vieillesse (c.-à-d. les taux de remplacement sont plus élevés pour les groupes à faible revenu) allège le fardeau financier des personnes qui seraient particulièrement accablées par le soutien économique de leurs aînés. La transition à l'épargne-retraite privée, d'un autre côté, profiterait aux groupes à revenu élevé. Elle minerait également le contrat entre générations en transformant le paradigme d'interdépendance et de cohésion sociale de la sécurité de la vieillesse en paradigme d'indépendance et d'individualisme» (Rix 1999, Williamson, Watts-Roy et Kingson 1999). [Traduction]

Soutien aux membres de la famille

Bon nombre de programmes de sécurité de la vieillesse pourvoient aux besoins non seulement des travailleurs, mais aussi des membres de leur famille sous forme d'allocations au conjoint et de prestations au survivant. Les allocations versées aux conjoints de partenaires vivants sont fondées sur l'idéologie associée au rôle traditionnel de soutien de famille, idéologie qui considère les hommes comme les principaux et souvent les seuls soutiens économiques (Bernard et al. 1995, Arber et Ginn 1991, Sainsbury 1996, Rolf 1991). Bien que cette idéologie fût répandue au moment de la création de nombreux programmes de sécurité de la vieillesse, elle a évolué rapidement au cours de la dernière partie du 20e siècle, comme en témoigne l'augmentation de l'emploi des femmes dans les pays occidentaux (Prinz et Marin 1999). Néanmoins, de nombreux programmes de sécurité de la vieillesse continuent d'offrir des allocations au conjoint. Aux États-Unis par exemple, les conjoints ont droit à l'allocation la plus élevée entre leur propre allocation (basée sur leur carrière professionnelle) et la moitié de l'allocation de leur conjoint (Social Security Administration 1999). Parce que les maris ont souvent droit à l'allocation la plus élevée, les épouses choisissent l'allocation de leur mari plutôt que la leur (National Economic Council Interagency Work Group on Social Security 1998). Ce règlement favorise les bénéficiaires

mariés tout en niant la valeur des réalisations féminines sur le marché du travail (Hieden-Sommer 1993, Pampel 1998, Rosenman et Winocur 1990).

En plus des allocations au conjoint, la plupart des programmes de sécurité de la vieillesse comportent des prestations au survivant (personnes veuves et enfants à charge des travailleurs). Les prestations au survivant reflètent la même idéologie liée au rôle de soutien exercé par un homme que les allocations au conjoint (c.-à-d. les survivants autosuffisants sur le plan économique pourraient compter sur leurs propres prestations comme doivent le faire les célibataires). De l'autre côté, les prestations au survivant pour enfants à charge représentent un autre exemple du rôle protecteur que jouent les programmes de sécurité de la vieillesse contre les malheurs familiaux et démontrent que les programmes d'aide sociale visant les personnes âgées profitent non seulement aux aînés mais également aux enfants.

Les règlements visant les allocations au conjoint et les prestations au survivant (adulte) reflètent non seulement l'idéologie associée au rôle qu'exercent traditionnellement les hommes et les femmes, mais ils vont également à l'encontre d'autres types de changements familiaux. Par exemple, ils défavorisent les divorcés qui (du moins aux États-Unis) n'ont droit qu'aux prestations découlant de leur précédent mariage, si ce mariage a duré au moins dix ans. Cependant, la plupart des mariages prennent fin plus tôt. De même, il y a un débat continuel au sujet du droit des personnes qui vivent une relation familiale non traditionnelle, plus spécialement les couples homosexuels.

Réglementation de la sécurité de la vieillesse et vie familiale

Les prestations de la sécurité de la vieillesse sont habituellement fondées sur le revenu moyen gagné pendant une période de temps considérable. Aussi, favorisent-elles les personnes qui ont travaillé sans interruption et touché un revenu élevé. Cette situation défavorise doublement de nombreuses femmes. Celles-ci continuent de gagner moins que les hommes et doivent souvent interrompre leur carrière pour avoir des enfants et les élever ou accepter du travail à temps partiel pour concilier leurs responsabilités parentales et professionnelles. Les pénalités pour interruption de travail associées aux prestations prennent

donc la forme de pénalités pour maternité et éducation des enfants (Chen 1988). L'emploi des femmes dans des industries où il n'y a pas de régime de retraite privé ni de dispositions relatives à l'investissement dans des régimes de retraite privés aggrave davantage ce handicap économique (Allmendinger, Brückner et Brückner 1991, Arber et Ginn 1995, Gonnot 1995, Kingson et O'Grady-LeShane 1993, O'Rand 1988, Quadagno 1988, Rolf et Wagner 1992, Walker, Alber et Guillemard 1993). Les pays de la Communauté européenne ainsi que le Canada (mais pas les États-Unis) compensent la pénalité infligée aux mères au chapitre des prestations de sécurité de la vieillesse en leur créditant un certain nombre d'années pendant lesquelles elles ont pris soin de leurs enfants comme des années de « travail » aux fins du calcul des prestations (Prinz et Marin 1999). Cependant, de tels crédits ne compensent pas pleinement les années de travail perdues. Ils ne comportent pas non plus d'ajustements pour d'autres tâches familiales comme les soins apportés aux parents de santé fragile ou à d'autres membres handicapés de la famille. Les prestations moins élevées des femmes renforcent à leur tour le besoin d'allocations au conjoint et la perpétuation de l'idéologie associée au rôle qu'exercent traditionnellement les hommes et les femmes, en plus de contribuer à l'insécurité économique des mères chefs de famille qui ne se sont jamais remariées et dont les mariages ont duré moins de dix ans (Holden et Kuo 1996).

En résumé, donc, les dispositions de la sécurité de la vieillesse visant les autres membres de la famille offrent un filet de sécurité aux familles dont le ou les principaux soutiens sont incapables de travailler. Elles garantissent également la sécurité économique des conjoints qui soit n'ont jamais travaillé, soit ont interrompu leur carrière, ce qui exclut le bien-être financier au moment de la vieillesse. Toutefois, elles renforcent également les valeurs familiales traditionnelles et protègent de façon inadéquate les personnes qui ont des vies familiales non traditionnelles.

Interaction entre les comportements familiaux et les programmes de sécurité de la vieillesse

Les programmes d'aide sociale destinés aux personnes âgées étant financés par des impôts (soit l'impôt général sur le revenu, soit l'impôt spécial de sécurité de la vieillesse), sont tributaires du nombre de personnes qui composent la population

active. Le comportement procréateur des familles dans les cohortes futures déterminera donc dans une large mesure (à l'exception de la migration) la solvabilité des programmes de sécurité de la vieillesse. Le manque à gagner prévu du fonds de sécurité de la vieillesse au cours du deuxième quart du siècle présent découle du vieillissement de la génération du baby-boom (personnes nées dans les années 1950 et 1960) et de la baisse continue de la fécondité depuis la dernière partie du 20e siècle (Williamson, Watts-Roy et Kingson 1999). Bien que les taux de fécondité résultent d'un ensemble complexe de facteurs, les pénalités dont les mères font l'objet dans le règlement de la sécurité de la vieillesse ne les encouragent certainement pas à avoir davantage d'enfants.

Non seulement les règles de sécurité de la vieillesse entrent-elles en conflit avec les obligations familiales, mais elles font fi des souhaits de nombreux couples de prendre une retraite conjointe. Dans beaucoup de pays occidentaux, les maris sont un peu plus âgés que leur épouse, et pourtant l'âge de la retraite est le même pour les hommes et pour les femmes[3]. Aux États-Unis, les prestations du couple sont réduites si l'un ou l'autre des conjoints prend sa retraite avant d'être pleinement admissible aux prestations (actuellement à 65 ans). Cela signifie que les maris dont la femme est plus jeune devraient attendre après 65 ans pour prendre leur retraite afin que leur femme soit pleinement admissible, une option qui va à l'encontre des préférences de nombreux couples. Il en résulte une interaction complexe entre les préférences des conjoints et les règles de sécurité de la vieillesse. Cette interaction se reflète dans l'effet qu'exerce l'intérêt pour des loisirs conjoints à la retraite sur la participation à la population active au cours des dernières années ainsi que dans l'influence mutuelle de l'admissibilité aux prestations des conjoints et du montant de la pension sur les décisions de retraite de l'un et de l'autre (Gustman et Steinmeier 2002, Coile 2003, Kim et Feldman 1998). Cela signifie également que les changements apportés aux programmes de sécurité de la vieillesse ou d'encouragement à la retraite des employeurs qui vont à l'encontre des préférences des conjoints pourraient ne pas être entièrement efficaces. D'autre part, certains

---

3. Dans certains pays européens (p. ex. l'Autriche et l'Allemagne), l'âge de la retraite des femmes est encore inférieur à celui des hommes, mais ces dispositions seront graduellement retirées.

règlements facilitent la retraite conjointe des couples. Par exemple, l'ajout d'une allocation au conjoint au Programme de la sécurité du revenu du Canada s'est traduit par une augmentation du nombre de retraites conjointes anticipées parmi les couples admissibles (Baker 1999).

Ces deux exemples démontrent que les comportements familiaux ont des conséquences sur les programmes de sécurité de la vieillesse et que les politiques seront plus fructueuses si elles tiennent compte des préférences et des besoins familiaux. Sur un plan plus général, des recherches faisant le lien entre la famille et les expériences liées à la retraite balayent les préjugés individualistes et économiques qui ont largement cours dans la littérature actuelle. Les retraités sont (et dans de nombreux cas sont avant tout) des membres d'une famille. À ce titre, ils adaptent leurs décisions de retraite non seulement aux règles bureaucratiques, mais également (et dans de nombreux cas principalement) aux besoins de leur famille.

Quelles études faut-il mener sur les familles et la retraite?

La discussion précédente laisse peu de doute sur le fait que les liens entre la famille et la retraite ne sont toujours pas bien compris. Bien que, pour ainsi dire, tous les liens entre la famille et la retraite méritent un examen approfondi, certains besoins en matière d'étude semblent particulièrement urgents. Il s'agit notamment la recherche sur les liens entre la famille et la retraite au-delà des relations matrimoniales, des études saisissant vraiment la complexité des liens entre la famille et la retraite, ainsi que des enquêtes sur l'interaction entre les besoins familiaux et les politiques en matière de retraite.

La documentation actuelle portant sur les familles et la retraite se concentre majoritairement sur les couples. Bien que la plupart des hommes et qu'une majorité de femmes prennent leur retraire alors qu'ils sont mariés, la négligence envers les retraités non mariés est problématique parce qu'elle comporte implicitement une tendance masculine (la plupart des retraités non mariés sont des femmes) et parce que ce sont les personnes non mariées qui risquent de rencontrer des problèmes particuliers

en matière de retraite. Non seulement les retraités non mariés sont plus enclins à éprouver des difficultés financières pendant la retraite (Social Security Administration 2003, Conseil consultatif national sur le troisème âge 1999), il leur manque également la compagnie que procure le mariage. La façon dont se déroulera la retraite pour une personne non mariée dépend à la fois de sa vie familiale et professionnelle, ainsi que du moment des perturbations matrimoniales par rapport à la transition vers la retraite. À titre d'exemple, un divorce ou un veuvage survenant tôt après le début de la retraite peut particulièrement nuire au bien-être si les projets établis avant la retraite étaient axés sur des activités de loisir partagées avec l'époux.

On note également un besoin d'études tenant compte de la complexité des liens entre vie professionnelle et familiale. À ce jour, une grande partie de la documentation est axée sur la transition vers la retraite en soi (habituellement la transition du travail vers une retraite complète), mais on en sait peu sur la façon dont les intersections des trajectoires de la vie professionnelle et familiale affectent les processus et les résultats liés à la retraite. À titre d'exemple, certaines études indiquent que des variations dans les interruptions du travail en raison d'une maternité ont une incidence sur le moment de la retraite des femmes (Pienta, Burr et Mutchler 1994, Pienta 1999). D'autres recherches indiquent que près du tiers des retraités ont vécu d'autres transitions familiales (p. ex. des perturbations matrimoniales, la maladie ou la mort de membres de la famille, un déménagement) dans les trois années précédant ou suivant le début de la retraite. Une telle accumulation d'événements marquants entourant les transitions vers la retraite est associée à la réduction du bien-être, particulièrement chez les femmes (Szinovacz et Washo 1992). C'est uniquement en explorant un telle diversité de cheminement que nous en viendrons à mieux comprendre les processus complexes de transition vers la retraite.

Comme les politiques en matière de sécurité de la vieillesse ont peu changé et que la plupart des recherches se concentrent sur des pays précis, il est difficile d'évaluer l'interaction entre les besoins familiaux et la réglementation des politiques. Il est plus que probable que les comportements des personnes liés à la retraite sont influencés par les politiques en matière de sécurité de la vieillesse (Gruber et Wise 1999, Kohli et Rein 1991); nous manquons toutefois de connaissance quant à la façon dont cette

influence est modérée par des contextes familiaux précis comme les relations matrimoniales, les obligations familiales et même les politiques familiales (un aperçu des effets éventuels des structures familiales et des ménages est présenté dans Gonnot 1995)). Par exemple, le moment du départ à la retraite des couples peut être influencé différemment selon que l'âge de retraite de l'homme et de la femme est sensiblement le même ou non (Szinovacz 2002). En outre, l'incidence des programmes de sécurité de la vieillesse peut être affectée par d'autres politiques, notamment les politiques relatives aux congés pour obligations familiales et à la prestation de soins à la famille. Les programmes qui offrent un soutien financier à la prestation de soins pour les personnes âgées de santé fragile (comme en Autriche et en Allemagne) peuvent permettre aux personnes qui reçoivent des soins d'embaucher quelqu'un pour s'occuper d'elles durant les périodes où les membres de la famille qui leur dispensent des soins sont au travail, ce qui réduit donc l'incidence négative des soins sur les prestations de retraite. L'absence de tels programmes peut obliger certaines personnes d'âge moyen qui dispensent des soins à quitter le marché du travail, ce qui est à l'opposé des politiques qui favorisent l'ajournement de la retraite (Bosworth et Burtless 1998, Walker et Taylor 1998, Walker 1999, Szinovacz et Davey 2004).

Les liens entre les sphères familiales et professionnelles tout au long du cycle de la vie se manifestent en relation étroite avec les circonstances familiales et les transitions vers la retraite. Les contextes familiaux influencent les transitions vers la retraite, et la retraite dans le cadre de diverses circonstances familiales a des conséquences sur le bien-être économique et psychologique des retraités. Pour approfondir notre compréhension des processus de retraite, nous devrons accorder davantage d'attention à ces liens. Cette compréhension est nécessaire pour identifier les groupes à risque parmi les retraités et pour élaborer des programmes qui aident les personnes, les couples et les membres des familles à s'adapter à la transition vers la retraite. La connaissance approfondie des liens entre la famille et la retraite sera également nécessaire pour évaluer à quel point les changements récents touchant les politiques en matière de sécurité de la vieillesse de plusieurs pays auront une incidence sur les familles et comment celles-ci réagiront face à ces changements.

Bibliographie

Allmendinger, J. 1990. “Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren. Auswirkungen individueller und familiärer Lebensverläufe.” Dans *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. K.U. Mayer (éd.). Wiesbaden. Westdeutscher Verlag.

Allmendinger, J., H. Brückner et E. Brückner. 1991. “Auswirkungen von Familien- und Erwerbsarbeit auf die Situation im Ruhestand.” Dans *Vom Regen in die Traufe*. K.U. Mayer, J. Allmendiger et J. Huinink (éds.). Frankfurt. Campus.

Anderson, K., R.L. Clark et T. Johnson. 1980. «Retirement in dual-career families.» Dans *Retirement Policy in an Aging Society*. R.L. Clark (éd.). Durham, N.C. Duke University Press.

Arber, S. et J. Ginn. 1995. “Choice and constraint in the retirement of older women.” Dans *Connecting Gender and Ageing*. S. Arber et J. Ginn (éds.). Buckingham. Open University Press.

______. 1991. *Gender and Later Life*. London. Sage Publications.

Atchley, R.C. 1992. “Retirement and marital satisfaction.” Dans *Families and Retirement*. M. Szinovacz, D. Ekerdt et B.H. Vinick (éds.). Newbury Park, CA. Sage.

Baker, M. 1999. *The Retirement Behavior of Married Couples: Evidence from the Spouse's Allowance*. Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research.

Bengtson, V.L. et K.R. Allen. 1993. «The life course perspective applied to families over time.» Dans *Sourcebook of Family Theories and Methods*. P.G. Boss et al. (éds.). New York. Plenum.

Bernard, M. et al. 1995. “Gendered work, gendered retirement.” Dans *Connecting Gender and Ageing*. S. Arber et J. Ginn (éds.). Buckingham. Open University Press.

Binstock, R.H. 1991. “Aging, politics, and public policy.” Dans *Growing Old in America*. B. Hess et E. Markson (éds.). New Brunswick, NJ. Transaction Publishers.

Blau, D.M. 1998. “Labor force dynamics of older married couples.” *Journal of Labor Economics*. 16 : 595-629.

Blöndal, S. et S. Scarpetta. 1998. *The Retirement Decision in OECD Countries*. Paris. OCDE.

Blossfeld, H.P. 1990. Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. “Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittsuntersuchungen.” Dans *Lebensverläufe und Sozialer Wandel*. K.U. Mayer (éd.). Westdeutscher Verlag. Wiesbaden.

Boaz, R., J. Hu et Y. Ye. 1999. «The transfer of resources from middle-aged children to functionally limited elderly parents: Providing time, giving money, sharing space.» *Gerontologist*. 39, 6 : 648-657.

Börsch-Supan, A., J. Gokhale, L.J. Kotlikoff, et John N. Morris. 1990. *The Provision of Time to the Elderly by Their Children*. Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research.

Bosworth, B. et G. Burtless (éds.). 1998. *Aging Societies: The Global Dimension*. Washington, D.C. Brookings Institution Press. 1-110.

Buchmüller, R. 1996. “Ehepaare vor dem Ruhestand.” Dans *Vor dem Ruhestand*. R. Buchmüller et al. (éds.). Freiburg. Universitätsverlag.

Caradec, C. 1994. “Le problème de la “bonne distance” conjugale au moment de la retraite (Finding the right conjugal distance once retired).” *Revue Française de Sociologie*. 35 : 101-124.

Chen, Y.P. 1988. «Better options for work and retirement: Some suggestions for improving economic security mechanisms for old age.» *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*. 8 : 189-216.

Clark, R.L., T. Johnson et A.A. McDermed. 1980. “Allocation of time and resources by married couples approaching retirement.” *Social Security Bulletin*. 43 : 3-13.

Clemens, W. 1997. *Lebenslagen in spater Erwerbstatigkeit und fruhem Ruhestand. Frauen zwischen Arbeit und Rente*. Westdeutscher Verlag.

Cliff, D.R. 1993. “'Under the wife's feet': Renegotiating gender divisions in early retirement.” *The Sociological Review*. 41 : 30-53.

Coile, C.C. 2003. “Retirement incentives and couples' retirement decisions.” *NBER Working Paper Series*. Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research.

Costa, D.L. 1998. *The Evolution of Retirement: An American Economic History, 1880-1990*. Chicago, IL. The University of Chicago Press.

Crawford, M.P. 1971. “Retirement and disengagement.” *Human Relations*. 24 : 255-278.

Davey, A. et M.E. Szinovacz. À venir. «Dimensions of marital quality and retirement.» *Journal of Family Issues*.

Dekker, P. 1993. “Image, self-image and participation of the elderly: An international comparison.” Dans *Report on the Elderly 1993*. J.M. Timmermans (éd.). Rijswijk, NL. Social and Cultural Planning Office.

Disney, R., E. Grundy et P. Johnson. 1997. *The Dynamics of Retirement: Analyses of the Retirement Surveys*. London. The Stationary Office.

Dorfman, L.T. 1992. “Couples in retirement: Division of household work.” Dans *Families and Retirement*. M. Szinovacz, D.J. Ekerdt et B.H. Vinick (éds.). Newbury Park, CA. Sage.

Dorfman, L.T. et D.A. Heckert. 1988. «Egalitarianism in retired rural couples: Household tasks, decision-making, and leisure activities.» *Family Relations*. 37 : 73-78.

Dorfman, L.T. et E.A. Hill. 1986. «Rural housewives and retirement: Joint decision-making matters.» *Family Relations*. 35 : 507-514.

Drobnic, S. 2002. “Retirement timing in Germany: The impact of household characteristics.” *International Journal of Sociology*. 32, 2 : 75-102.

Eggebeen, D.J. 1992. “Family structure and intergenerational exchanges.” *Research on Aging*. 14, 4 : 427-447.

Ekerdt, D.J. et B.H. Vinick. 1993. *The Husband Underfoot: Explaining Resilient Ideas About Retirement's Effect on Marriage*. Document présenté à la Meeting of the Gerontological Society of America. New Orleans, LA.

Elder, G., Jr. 1995. “The life course paradigm: Social change and individual development.” Dans *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development*. P. Moen, J.G. Elder et K. Lüscher (éds.). Washington, D.C. American Psychological Association.

Flippen, C. et M. Tienda. 2000. «Pathways to retirement: Patterns of labor force participation and labor market exit among the pre-retirement population by race, Hispanic origin, and sex.» *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 55B : S14-S27.

Gilford, R. 1986. “Marriages in later life.” *Generations*. 10 : 16-20.

Gonnot, J.P. 1995. “Demographics changes and the pension problem: Evidence from twelve countries.” Dans *Social Security, Household and Family Dynamics in Ageing Societies*. J. Gonnot, N. Keilman et C. Prinz (éds.). New York. Kluwer.

Gower, D. 1998. « La retraite chez les couples qui travaillent. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 10, 3, automne. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.

Gratton, B. et F.M. Rotondo (éds.). 1992. «The «family fund»: Strategies for security in old age in the industrial era.» Dans *Families and Retirement*. M. Szinovacz, D.J. Ekerdt et B.H. Vinick (éd.). Newbury Park. Sage.

Gruber, J. et D. Wise. 1999. *Social Security Programs and Retirement Around the World*. Chicago. University of Chicago Press.

Gustman, A.L. et T.L. Steinmeier. 2002. *Social Security, Pensions and Retirement Behavior within the Family*. Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research.

Hagestad, G.O. 1990. "Social perspectives on the life course." Dans *Handbook of Aging and the Social Sciences*. R.H. Binstock et L.K. George (éds.). San Diego, CA. Academic Press.

Harber, C. et B. Gratton. 1994. *Old Age and the Search for Security: An American Social History*. Bloomington, IN. Indiana University Press.

Harbert, E., B.H. Vinick et D.J. Ekerdt. 1992. "Marriage and retirement: Advice to couples in popular literature." Dans *Qualitative Methods in Family Research*. J.F. Gilgun, K. Daly et G. Handel (éds.).Newbury Park, CA. Sage.

Hardy, M.A. et L. Hazelrigg. 1999. "A multilevel model of early retirement decisions among autoworkers in plants with different futures." *Research on Aging*. 21 : 275-303.

Haug, M.R., L.L. Belgrave et S. Jones. 1992. «Partners' health and retirement adaptation of women and their husbands.» *Journal of Women and Aging*. 4 : 5-29.

Hayward, M.D., S. Friedman et C. H. 1998. "Career trajectories and older men's retirement." *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 53B : S91-S103.

Held, T. 1982. "Rural retirement arrangements in seventeenth-to-nineteenth-century Austria: A cross-community analysis." *Journal of Family History*. 7 : 227-254.

Henkens, K. 1999. "Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach." *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 54B : S63-S74.

Henkens, K. et F. Tazelaar. 1997. «Explaining retirement decisions of Civil Servants in the Netherlands.» *Research on Aging*. 19 : 139-173.

Henkens, K. et H. Van Solinge. 2002. «Spousal influences on the decision to retire.» *International Journal of Sociology*. 32, 2 : 55-74.

Henkens, K. et J. Siegert. 1994. «Early retirement: The case of the Netherlands.» *Labour*. 8 : 143-154.

Henkens, K., G. Kraaykamp et J. Siegert. 1993. "Married couples and their labour market status." *European Sociological Review*. 9 : 67-78.

Hieden-Sommer, H. 1993. "Pensions reform im Namen der Gleichheit?" *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*. 23 : 177-193.

Hill, E.A. et L.T. Dorfman. 1982. «Reactions of housewives to the retirement of their husbands.» *Family Relations*. 31 : 195-200.

Holden, K.C. et H.H. Kuo. 1996. “Complex marital histories and economic well-being: The Continuing legacy of divorce and widowhood as the HRS cohort approaches retirement.” *The Gerontologist*. 36 : 383-390.

Honig, M. 1998. “Married women’s retirement expectations: Do pensions and Social Security matter?” *American Economic Review*. 88 : 202-206.

______. 1996. “Retirement expectations: Differences by race, ethnicity, and gender.” *The Gerontologist*. 36 : 373-382.

Hughes, D., E. Galinsky et A. Morris. 1992. “The effects of job characteristics on marital quality: Specifying linking mechanisms.” *Journal of Marriage and the Family*. 54 : 31-42.

Hurd, M.D. 1990. “The joint retirement decision of husbands and wives.” Dans *Issues in the economics of aging*. D.A. Wise (éd.). Chicago. The University of Chicago Press.

International Labour Office. 1999. *Yearbook of Labour Statistics*. Geneva.

Johnson, R.W. 2004. “Do spouses coordinate their retirement decisions? “ *Issues in Brief*. Boston. Center for Retirement Research, Boston College.

Johnson, R.W. et M.M. Favreault. 2001. *Retiring Together or Retiring Alone: The Impact of Spousal Employment and Disability on Retirement Decisions*. Boston. Center for Research at Boston College.

_____. 2000. *Parental Care at Midlife: Balancing Work and Family Responsibilities Near Retirement*. Washington, DC. The Urban Institute.

Keating, N.C. et P. Cole. 1980. “What do I do with him 24 hours a day? Changes in the housewife role after retirement.” *The Gerontologist*. 20 : 84-89.

Kelly, J.R. et G. Westcott. 1991. “Ordinary retirement: Commonalities and continuity.” *International Journal Aging and Human Development*. 32 : 81-89.

Kim, J.E. et P. Moen. 2002. «Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model.» *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*. 57, 3 : 212-222.

Kim, S. et D.C. Feldman. 1998. “Healthy, wealthy, or wise: Predicting actual acceptances of early retirement incentives at three points in time.” *Personnel Psychology*. 51 : 623-642.

Kingson, E.R. et R. O’Grady-LeShane. 1993. “The effects of caregiving on women’s Social Security benefits.” *The Gerontologist*. 33 : 230-239.

Kingson, E.R., B.A. Hirshorn et J.M. Cornman. 1986. *Ties that Bind: The Interdependence of Generations*. Washington, DC. Seven Locks Press.

Knipscheer, C.P.M. 1988. “Temporal embeddedness and aging within the multigenerational family: The case of grandparenting.” Dans *Emergent Theories of Aging*. J.E. Birren et V.L. Bengtson (éds.). New York. Springer.

Kohli, M. 1986. “The world we forgot: A historical review of the life course.” Dans *Later Life*. V.W. Marshall (éd.). Beverly Hills, CA. Sage.

Kohli, M. et M. Rein. 1991. «The changing balance of work and retirement.» Dans *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. M. Kohli et al. (éds.). New York. Cambridge University Press.

Kohli, M.C., Gather, H. Kunemund, B. Mucke, M. Schurkmann, W. Voges, et J. Wolf. 1989. „Je früher - desto besser? Die Verkürzung des Erwrbslebens am Beispiel des Vorruhestandes.“ Dans *der chemischen Industrie*. Berlin. Sigma.

Kolland, F. 1988. «Nach dem Arbeitsleben Konzentration auf die Familie?» Dans *Arbeit - Freizeit - Lebenszeit. Neue Übergänge im Lebenszyklus*. L. Rosenmayr et F. Kolland (éds.). Westdeutscher Verlag.

Kremer, Y. 1985. «Parenthood and marital role performance among retired workers: Comparison between pre- and post-retirement period.» *Aging and Society*. 5 : 449-460.

Kulik, L. 1996. “Perceptions of conjugal relations among Israeli males- pre-retirement versus early and late retirement phases.” *Contemporary Family Therapy*. 18, 1 : 115-128.

Kulik, L. et H.Z. Bareli. 1997. «Continuity and discontinuity in attitudes toward marital power relations: Pre-retired vs. retired husbands.” *Aging and Society*. 17 : 571-595.

Laslett, P. 1977. *Family Life and Illicit Love in Earlier Generations*. Cambridge. Cambridge University Press.

Lee, G.R. et C.L. Shehan. 1989. “Retirement and marital satisfaction.” *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 44 : S226-S230.

Lindeboom, M. 1998. *Microeconometric Analysis of the Retirement Decision: The Netherlands*. Working Paper no. 207. Economics Department. OCDE.

Marshall, V.W., P.J. Clarke et P.J. Ballantyne. 2001. “Instability in the retirement transition.” *Research on Aging*. 23, 4 : 379-409.

Meyer, M.H. et M.L. Bellas. 1995. “U.S. old-age policy and the family.” Dans *Handbook of Aging and the Family*. R. Blieszner et V.H. Bedford (éds.). Westport, CN. Greenwood Press.

Moen, P., J.E. Kim et H. Hofmeister. 2001. «Couples’ work/retirement transitions, gender, and marital quality.» *Social Psychology Quarterly*. 64, 1 : 5-71.

Myers, S.M. et A. Booth. 1996. «Men's retirement and marital quality.» *Journal of Family Issues*. 17 : 336-358.

Conseil consultatif national sur le troisème âge. 1999. *Faits saillants - 1999 et après : Les défis d'une société canadienne vieillissante*. Ottawa, Canada. Gouvernement du Canada.

National Economic Council Interagency Working Group on Social Security. 1998. *Women and Retirement Security*. http://www.ssa.gov/history/reports/women.html

Ngan, R., S. Chiu et W. Wong. 1999. "Economic security and insecurity of Chinese older people in Hong Kong: A case of treble jeopardy." *Hallym International Journal of Aging*. 1 : 35-45.

Niederfranke, A. 1991. "Lebensentwürfe von Frauen beim Übergang in den Ruhestand." Dans *Frauen-Alterrsicherung*. C. Gather et al. (éds.). Berlin. Sigma.

_____. 1989. "Bewältigung der vorzeitigen Berufsaufgabe bei Männern." *Zeitschrift für Gerontologie*. 22 : 143-150.

O'Rand, A.M. 1988. "Convergence, institutionalization, and bifurcation: Gender and the pension acquisition process." *Annual Review of Gerontology*. 8 : 132-155.

O'Rand, A.M. et J.C. Henretta. 1999. *Age and Inequality: Diverse Pathways through Later Life*. Boulder, CO. Westview Press.

O'Rand, A.M. et J.I. Farkas. 2002. "Couples' retirement timing in the United States in the 1990's." *International Journal of Sociology*. 32, 2 : 11-29.

O'Rand, A.M., J.C. Henretta et M.L. Krecker. 1992. "Family pathways to retirement." Dans *Families and Retirement*. M.E. Szinovacz, D.J. Ekerdt et B.H. Vinick (éds.). Newbury Park, CA. Sage.

Orbuch, T.L. et al. 1996. "Marital quality over the life course." *Social Psychology Quarterly*. 59 : 162-171.

Östberg, H. 1992. *Retirement, Health and Socio-Psychological Conditions*. Malmö, Sweden. Lund University.

Pampel, F.C. 1998. *Aging, Social Inequality, and Public Policy*. Thousand Oaks, CA. Pine Forge Press.

Pavalko, E.K. et J.E. Artis. 1997. «Women's caregiving and paid work: Causal relationships in late midlife.» *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 52B : S170-S179.

Pepermans, G. 1992. "Retirement decisions in a discrete choice model and implications for the government budget. The case of Belgium." *Journal of Population Economics*. 5 : 229-243.

Pezzin, L.E. et B.S. Schone. 1999. «Intergenerational household formation, female labor supply and informal caregiving: A bargaining approach.» *Journal of Human Resources*. 34, 3 : 475-489.

Pienta, A.M. 1999. "Early childbearing patterns and women's labor force behavior in later life." *Journal of Women and Aging*. 11 : 69-83.

Pienta, A.M. et M.D. Hayward. 1997. "Labor force transitions of husbands and wives: Understanding retirement, health, and marriage." Dans *Paper Presentation at the Annual Meeting of the Population Association of America*. Washington, DC.

Pienta, A.M., J.A. Burr et J.E. Mutchler. 1994. "Women's labor force participation in later life: The effects of early work and family experiences." *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 49 : S231-S239.

Poulin, S. 1998. « Une famille, deux pensions. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 8, 3, automne : 24-29. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.

Prinz, C. et B. Marin. 1999. *Pensionsreformen. Nachhaltiger Sozialumbau am Beispiel Österreichs*. Frankfurt. Campus.

Quadagno, J. 1991. "Generational equity and the politics of the welfare state." Dans *Growing Old in America*. B. Hess et E.W. Markson (éds.). New Brunswick, NJ. Transaction Publishers.

Quadagno, J.S. 1988. "Women's access to pensions and the structure of eligibility rules: Systems of production and reproduction." *The Sociological Quarterly*. 29 : 541-558.

Quandagno, J.S. et M.S. 1989. «The other functions of retirement.» *Generations*. 13 : 7-10.

Remnet, V.L. 1987. "How adult children respond to role transitions in the lives of their aging parents." *Educational Gerontology*. 13 : 341-355.

Rix, S.E. 1999. "The politics of old age in the United States." Dans *The Politics of Old Age in Europe*. A. Walker et G. Naegele (éds.). Buckingham, UK. Open University Press.

Rogers, S.J. et D.C. May. 2003. "Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences." *Journal of Marriage and the Family*. 65, 2 : 482-495.

Rolf, G. 1991. "Ideologiekritik am Rentenrecht und ein Reformvorschlag zur eigenständigen Alterssicherung von Frauen." Dans *Frauen-Alterssicherung*. C. Gather et al. (éds.). Berlin. Sigma.

Rolf, G. et G. Wagner. 1992. «Erwerbstätigkeit von Frauen und Alterssicherung.» Dans *Frauenerwerbstätigkeit - Demographische, soziologische, ökonomische, und familienpolitische Aspekte*. K.S. (Hsgb.) (éd.). Wiesbaden. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Rosenkoeter, M.M. et J.M. Garris. 1998. «Psychosocial changes following retirement.» *Journal of Advanced Nursing*. 27 : 966-976.

Rosenman, L. et S. Winocur. 1990. "Australian women and income security for old age: A cohort study." *Journal of Cross-Cultural Gerontology*. 5 : 277-291.

Ruhm, C.J. 1996. "Gender differences in employment behavior during late middle age." *Journal of Gerontology : Social Sciences*. 51B : S11-S17.

Sainsbury, D. 1996. *Gender Equality and Welfare States*. Cambridge. Cambridge University Press.

Schäuble, G. 1995. *Sozialisation und Bildung der jungen Alten vor und nach der Berufsaufgabe*. Stuttgart. Enke.

______. 1989. *Die schönsten Jahre des Lebens?* Stuttgart. Enke.

Schmidt, P. 1995. *Die Wahl des Rentenalters*. Frankfurt. Lang.

Settersten, Richard A. 1999. *Lives in Time and Place*. Amityville, NY. Baywood.

Settersten, R.A. et G.O. Hagestad. 1996. "What's the latest? II. Cultural age deadlines for educational and work transition." *The Gerontologist*. 36 : 602-613.

Siegert, W. 1994. *Liebe in Pension. Wie sich Beziehungen nach dem Arbeitsleben ändern*. Reinbek bie Hamburg. Rowohlt.

Skirboll, E. et M. Silverman. 1992. «Women's retirement: A case study approach.» *Journal of Women and Aging*. 4 : 77-90.

Smith, D.B. et P. Moen. 1998. "Spousal influence on retirement: His, her, and their perceptions." *Journal of Marriage and the Family*. 60 : 734-744.

Social Security Administration. 2003. *Fast Facts and Figures about Social Security*. http://www.ssa.gov/policy/docs/chartbooks/fast_facts/2003/ff2003.html (consulté le 8 decembre 2003).

_____. 1999. *Social Security Programs Throughout the World*. Government statistics. http://www.ssa.gov/statistics/ssptw/index.html

Szinovacz, M.E. 2003. "Contexts and pathways: Retirement as institution, process, and experience. " Dans *Retirement. Reasons, processes, and outcomes*. G.E. Adams et T.A. Beehr (éds.). New York. Springer.

_____. 2002. “Couple retirement patterns and retirement age.” *International Journal of Sociology*. 32, 2 : 30-54.

———. 2000. “Changes in housework after retirement: A panel analysis.” *Journal of Marriage and the Family*. 62 : 78-92.

______. 1996. “Couple’s employment/retirement patterns and marital quality.” *Research on Aging*. 18 : 243-268.

———. 1995. “Retirement. “ Dans *Encyclopedia of marriage and the family*. D. Levinson (éd.). New York. Macmillan.

______. 1989a. “Decision-making on retirement timing.” Dans *Dyadic Decision Making*. D. Brinberg et J. Jaccard, (éds.). New York. Springer.

______. 1987a. “Preferred retirement timing and retirement satisfaction in women.” *International Journal of Aging and Human Development*. 24 : 301-317.

______. 1987b. “Family power relations and processes.” Dans *Handbook on Marriage and Family*. M. Sussman et S. Steinmetz (éds.). New York. Plenum Press.

______. 1980. “Female retirement: Effects on spousal roles and marital adjustment.” *Journal of Family Issues*. 1 : 423-440.

Szinovacz, M.E et A. Davey. À l’impression. «Effects of retirement and grandchild care on depressive symptoms.» *International Journal of Aging and Human Development*. 62, 1.

———. 2005. “Retirement and marital decision-making: Effects on retirement satisfaction.” *Journal of Marriage and Family*. 67, 2 : 387-398.

_____. 2004. “Retirement transitions and spouse’s disability: Effects on depressive symptoms.” *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 59B, 6 : S333-S342.

Szinovacz, M.E. et A.M. Schaffer. 2000. “Effects of retirement on marital conflict management.” *Journal of Family Issues*. 21 : 367-389.

Szinovacz, M.E. et C. Washo. 1992. «Gender differences in exposure to life events and adaptation to retirement.» *Journal of Gerontology*. 47 : S191-S196.

Szinovacz, M.E. et D.J. Ekerdt. 1995. «Families and retirement.» Dans *Handbook on Aging and the Family*. R. Blieszner et V.H. Bedford (éds.). Westport, CT. Greenwood Press.

Szinovacz, M.E. et P. Harpster. 1994. «Couple’s employment/retirement status and the division of household work.» *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 49 : S125-S136.

Szinovacz, M.E. et S. DeViney. 2000. «Marital characteristics and retirement decisions.» *Research on Aging*. 22 : 470-489.

Szinovacz, M.E., D.J. Ekerdt et B.H. Vinick. 1992. “Families and retirement: Conceptual and methodological issues.” Dans *Families and Retirement*. M. Szinovacz, D.J. Ekerdt et B.H. Vinick (éds.). Newbury Park, CA. Sage.

Szinovacz, M.E., S. DeViney et A. Davey. 2001. «Influences of family obligations and relationships on retirement: Variations by gender, race, and marital status.» *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 56B : S20-S27.

Szydlik, M.E. et J. Ernst. 1996. «Der Übergang in den Ruhestand in Westdeutschland zwischen 1984 und 1992.» Dans *Lebenslagen im Wandel: Sozialberichtertattung im Längsschnitt*. W. Zapf, J. Schupp et R.H. (Hsgb.) (éds.). Frankfurt. Campus.

Talaga, J.T. et T.A. Beehr. 1995. «Are there gender differences in predicting retirement decisions?» *Journal of Applied Psychology*. 80 : 16-28.

Thomson, D. 1989. “The elderly in an urban-industrial society: England, 1750 to the present.” Dans *An Aging World*. J.M. Eekelaar et D. Pearl (éds.). Oxford, UK. Clarendon Press.

Treas, J. et M. Spence. 1989. «Intergenerational economic obligations in the welfare state.» Dans *Aging Parents and Adult Children*. J.A. Mancini (éd.). Lexington, MA. Lexington Books.

van Solinge, H. et K. Henkens. 2005. “Couples’ adjustment to retirement: A multi-actor panel study.” *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 60B, 1 : S11-S20.

Vinick, B.H. et D.J. Ekerdt. 1992. “Couples view retirement activities: Expectation versus experience.” Dans *Families and Retirement*. M. Szinovacz, D.J. Ekerdt et B.H. Vinick (éds.). Newbury Park, CA. Sage.

______. 1991a. “Retirement: What happens to husband-wife relationships?” *Journal of Geriatric Psychiatry*. 24 : 23-40.

______. 1991b. “The transition to retirement: Responses of husbands and wives.” Dans *Growing old in America*. B.B. Hess et E.W. Markson (éds.). New Brunswick, NJ. Transaction Books.

Walker, A. 1999. “The future of pensions and retirement in Europe: Towards a productive aging.” *Hallym International Journal of Aging*. 1 : 3-15.

Walker, A. et P. Taylor. 1998. *Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice*. Loughlinstown, Ireland. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Walker, A., J. Alber et A.-M. Guillemard. 1993. *Older People in Europe: Social and Economic Policies*. OCDE. Paris.

Williamson, J.B. et T.K. McNamara. 2003. “Interrupted trajectories and labor force participation.” *Research on Aging*. 25, 2 : 87-121.

Williamson, J.B., D.M. Watts-Roy et E.R. Kingson. 1999. *The Generational Equity Debate*. New York. Columbia University Press.

Wilmoth, J. et G. Koso. 2002. “Does marital history matter? Marital status and wealth outcomes among preretirement adults.” *Journal of Marriage and the Family*. 64, 1 : 254-268.

Yabiku, S.T. 2000. “Family history and pensions: The relationships between marriage, divorce, children, and private pension coverage.” *Journal of Aging Studies*. 14 : 293-312.

Zimmerman, L., B. Mitchell, A. Wister et G. Gutman. 2000. “Unanticipated consequences: A comparison of expected and actual retirement timing among older women.” *Journal of Women and Aging*. 12 : 109-128.

Zweimüller, J., R. Winter-Ebmer et J. Falkinger. 1996. “Retirement of spouses and social security reform.” *European Economic Review*. 40 : 449-472.

Chapitre 12. Les caractéristiques changeantes des couples d'âge mûr et la retraite conjointe au Canada

par
Grant Schellenberg, Martin Turcotte et Bali Ram

L'accroissement de la participation des femmes au marché du travail est l'une des plus importantes révolutions sociales de la deuxième moitié du vingtième siècle au Canada et dans d'autres pays industrialisés. Les femmes occupent progressivement plus d'emplois axés sur une carrière en plus de cumuler des expériences professionnelles continues. Elles contribuent de plus en plus au revenu du ménage et ne dépendent plus de leur époux sur le plan économique. Elles sont devenues des partenaires égales dans la plupart des décisions économiques du ménage, y compris celles qui touchent la retraite (Henkens et Van Solinge 2002).

Dans ce chapitre, nous examinons une des décisions importantes que la plupart des couples qui travaillent doivent prendre, c'est-à-dire prendre ou non sa retraite en même temps que sa conjointe ou son conjoint. Le lien entre le niveau d'indépendance économique d'une femme et la probabilité qu'elle souhaite prendre sa retraite au même moment que son conjoint n'a pas reçu tellement d'attention au Canada. Quels sont les facteurs associés aux intentions de retraite conjointe au Canada? Comment les hommes et les femmes sont-ils différents (ou semblables) lorsqu'ils décident de prendre leur retraite en même temps que leur conjoint ou conjointe? En utilisant les données de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2002 et en s'intéressant aux personnes âgées entre 45 et 59 ans qui approchent de la retraite, la présente étude répond à ces questions ainsi qu'à d'autres connexes.

Nous accordons une attention particulière à la relation entre les caractéristiques associées à l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail (plus grande contribution au revenu du ménage, protection accrue en matière de pensions et participation aux professions libérales ou de gestion) et leur intention de prendre leur retraite en même temps que leur époux.

Le chapitre est divisé en deux sections. Dans la première, nous présentons plusieurs informations concernant les changements des caractéristiques des personnes et des couples qui approchent de la retraite depuis le début des années 80 jusqu' au début des années 2000. Nous mettons l'accent sur les changements des caractéristiques d'emploi des femmes et sur leurs répercussions possibles pour les couples qui approchent de la retraite. Dans la deuxième section, nous examinons les attentes visant la retraite simultanée et les facteurs associés à de telles attentes pour les femmes et les hommes qui forment un couple (dans lequel les deux conjoints travaillent).

Les caractéristiques changeantes des travailleurs d'âge mûr

Les caractéristiques associées à l'emploi et au revenu des femmes d'âge mûr ont changé considérablement au cours des 20 dernières années. Cela a eu pour effet de modifier les circonstances dans lesquelles les personnes et les couples prennent des décisions au sujet de la retraite. Les femmes qui approchent maintenant de la retraite ont participé bien davantage à la main-d'œuvre rémunérée pendant toute leur vie que les cohortes précédentes. Entre 1981 et 2004, le taux d'activité des femmes âgées entre 45 et 54 ans est passé de 55 % à 80 %. Parmi celles qui avaient le statut d'employées rémunérées[1], la proportion de celles qui ont conservé une ancienneté d'emploi d'au moins 10 ans est passée de 30 % à 48 % (Tableau 12.1). Pendant cette période, la proportion des femmes entre 45 et 54 ans qui travaillaient à temps plein est passée de 73 % à 79 %, ce qui illustre une fois de plus leur participation accrue à la main-d'œuvre.

Les secteurs de l'économie dans lesquels les femmes d'âge mûr (c'est-à-dire entre 45 et 54 ans) travaillent ont aussi changé. La proportion de femmes entre 45 et 54 ans qui travaillent dans le secteur public, que l'on définit largement de manière à inclure la santé, les services sociaux, l'éducation et les services associés et les organismes gouvernementaux et religieux, est passée de 37 à 45 % entre 1981 et 2004 (Tableau 12.1). C'est un constat important étant donné que la protection offerte par les pensions

1. En 1981 et en 2004, les proportions de travailleuses autonomes âgées entre 45 et 54 ans étaient respectivement de 12,4 % et de 13,6 %.

est plus élevée dans le secteur public que dans la plupart des autres industries (Statistique Canada 2004). De plus, la proportion d'employées d'âge mûr qui sont membres d'un syndicat est passée de 33 % à 40 % pendant cette période. Une grande partie de cette hausse est attribuable aux changements dans le profil de l'industrie de ces employées (Morissette, Schellenberg et Johnston 2005).

Les changements sont aussi manifestes dans les types de professions où les femmes d'âge mûr travaillent. Entre 1981 et 1998, la proportion de femmes d'âge mûr qui occupaient des postes de gestion est passée de 7 % à 16 %, et elle est passée de 20 % à 27 % pour les emplois professionnels. Alors que les femmes occupent encore une place importante dans les emplois de bureau et dans le secteur des ventes et services, l'importance grandissante des professions reliées à la gestion et les emplois professionnels est certainement manifeste. Cette constatation va de pair avec la hausse des niveaux d'instruction puisque la proportion d'employés d'âge mûr qui détiennent un diplôme d'études universitaires est passée de 8 % à 21 % entre 1981 et 2004.

Les femmes marquent aussi des points en ce qui concerne les salaires. Entre 1980 et 2000, la proportion d'employées (entre 45 et 54 ans) qui touchaient un salaire annuel d'au moins 40 000 $ est passée de 21 % à 35 % (Tableau 12.1). D'une façon plus générale, Heisz, Jackson et Picot (2002) indiquent que la rémunération hebdomadaire des travailleuses à temps plein a augmenté de 13 % entre 1989 et 2000, tandis que la rémunération hebdomadaire des travailleurs est restée inchangée. Par conséquent, l'écart des gains entre les femmes et les hommes, bien qu'il persiste toujours, a diminué pendant cette période (Drolet 2001). Finalement, les femmes marquent aussi des points à propos de la protection en matière de pensions puisque la proportion de déclarantes d'âge mûr (entre 45 et 54 ans) qui mentionnent une couverture est passée de 42 % à 46 % entre 1991 et 2001.

Le fait que les femmes aient occupé un emploi pendant de plus longues périodes tout au cours de leur vie signifie aussi que ces femmes, qui approchent maintenant de la retraite, auront contribué plus largement aux pensions des secteurs public et privé que les cohortes précédentes. Par conséquent, elles auront droit à de meilleures prestations de retraite.

Tableau 12.1: Caractéristiques sélectionnées des travailleurs salariés, âgés de 45 à 54 ans, Canada, diverses années

Caractéristiques de l'emploi	1981	2004	Changements en points de pourcentage
Pourcentage qui ont une durée d'occupation d'emploi de 10 ans ou plus			
Homme	56	55	- 1
Femme	30	48	+ 18
Pourcentage travaillant dans le secteur public[1]			
Homme	23	20	- 3
Femme	37	45	+ 8
Pourcentage qui sont syndiqués			
Homme	48	42	- 6
Femme	33	40	+ 7
Éducation	**1981**	**2004**	
Pourcentage titulaire d'un grade universitaire			
Homme	12	22	+ 10
Femme	8	21	+ 13
Profession	**1981**	**1998**	**Changement en points de pourcentage**
Pourcentage occupant un emploi de gestion			
Homme	14	20	+ 6
Femme	7	16	+ 9
Pourcentage occupant un emploi de service professionnel			
Homme	11	17	+ 6
Femme	20	27	+ 7
Gains	**1980**	**2000**	
Pourcentage ayant des gains annuels de 40 000$ ou plus			
Homme	62	60	- 2
Femme	21	35	+ 14

Tableau 12.1 suite: Caractéristiques sélectionnées des travailleurs salariés, âgés entre 45 et 54 ans, Canada, diverses années

Déclarants	1991	2001	
Pourcentage avec un facteur d'équivalence positif			
Homme	52	46	- 6
Femme	42	46	+ 4

1. La catégorie secteur public regroupe généralement les domaines de la santé, des services sociaux et les domaines connexes, les services gouvernementaux et les organisations religieuses.

Sources : Enquête sur les antécédents de travail de 1981, Enquête sur la population active de 2004, Recensements de 1981 et 2001 et données du fichier de l'impôt de 1991 et 2001.

L'évolution des caractéristiques des femmes sur le marché du travail a modifié les caractéristiques des couples qui approchent de la retraite. Parmi les couples mariés ou en union libre dont le partenaire d'âge mûr avait entre 45 et 54 ans, la proportion de couples dont les deux partenaires travaillaient pendant une année complète[2] est passée de 27 % à 46 % entre 1980 et 2000. La proportion de couples dont les deux partenaires travaillaient à temps plein durant toute l'année est passée de 20 % à 37 % (Tableau 12.2).

Les contributions financières relatives des partenaires ont bien changé aussi. Entre 1980 et 2000, la proportion des couples (le partenaire le plus âgé a entre 45 et 54 ans) dont la partenaire contribuait 40 % ou plus du revenu combiné des deux partenaires a plus que doublé et est passée de 19 % à 43 %. La proportion des couples dont la partenaire a contribué moins de 20 % du revenu combiné est passée de 56 % à 27 %.

Somme toute, au cours des vingt dernières années, on a pu constater des changements significatifs dans les caractéristiques des personnes et des couples qui approchent de la retraite. La cohorte des personnes sur le point de faire une transition vers la retraite comprend un plus grand pourcentage de femmes que toutes les cohortes précédentes. En 1981, les femmes

2. L'emploi pour une année complète est constitué d'au moins 49 semaines de travail.

Tableau 12.2: Caractéristiques sélectionnées des couples mariés ou en union libre, parmi lesquels le partenaire le plus âgé a de 45 à 54 ans, Canada, 1980 et 2000

Caractéristiques de l'emploi et du revenu	1980	2000	Changement en point de pourcentage
Pourcentage des couples parmis lesquels les deux partenaires ont travaillés pour une période de 49 semaines ou plus durant l'année	27	46	+ 19
Pourcentage des couples parmis lesquels les deux partenaires ont travaillés à temps plein pour une période de 49 semaines ou plus durant l'année	20	37	+ 17
Pourcentage des couples parmis lesquels la femme contribue pour... *			
Moins de 20% au revenu total du couple	56	27	- 29
20 à 39% au revenu total du couple	25	30	+ 5
40 à 49% au revenu total du couple	10	17	+ 7
50 à 59% au revenu total du couple	4	13	+ 9
60% ou plus au revenu total du couple	5	13	+ 8
Total	100%	100%	
Contribution moyenne des femmes au revenu total des couples*	20%	35%	+ 15

* À l'exclusion des couples ayant un revenu négatif ou nul.
Source: Recensements de 1981 et 2001.

représentaient 35 % des employés de 45 à 64 ans, tandis qu'en 2004 la proportion était de 46 %.[3] Plusieurs analyses ont démontré que les femmes et les hommes ont tendance à vivre leur retraite différemment. Par exemple, les femmes prennent généralement leur retraite plus tôt que les hommes[4]. Pour ce qui est des couples dont les deux conjoints travaillent, des études montrent que les femmes prennent souvent leur retraite en tenant compte de celle

---

3. Les chiffres sont semblables si on tient compte des employés qui détiennent un diplôme universitaire. En 2004, les femmes représentaient 44 % des employés âgés entre 45 et 64 ans qui détenaient un diplôme universitaire. La proportion était de 32 % en 1990.

4. Dans un modèle normal de régression des moindres carrés, les femmes prenaient leur retraite environ deux ans plus tôt que les hommes, après avoir tenu compte de facteurs comme l'emploi, l'industrie, la protection en matière de pensions et l'état matrimonial.

de leur époux, tandis que les hommes tenaient moins compte de la retraite de leur femme (Hurd 1990, Smith et Moen 1998, Henkens et Van Solinge 2002, Gustman et Steinmeir 2000). Suite au changement de la composition des retraités selon le sexe, les effets des différences entre les hommes et les femmes du point de vue des plans et attentes face à la retraite seront possiblement plus considérables dans les années à venir.

D'autre part, on peut mentionner que les changements concernant les caractéristiques des femmes d'âge mûr sur le marché du travail sont de bon augure pour leur transition imminente vers la retraite. On peut illustrer ce point de vue en s'appuyant brièvement sur l'expérience des femmes qui ont pris leur retraite entre 1992 et 2002. Dans ce groupe, les expériences de retraite positives étaient plus courantes chez les femmes ayant le niveau d'instruction le plus élevé et qui occupaient un emploi professionnel, un poste de gestion ou un emploi dans le secteur public (Tableau 12.3).

Les femmes ayant ces caractéristiques étaient plus susceptibles de prendre leur retraite avant 60 ans, de prendre volontairement leur retraite et de la prendre parce qu'elles pouvaient se le permettre, si on les compare aux femmes qui ont un faible niveau d'instruction, occupent un emploi dans le secteur des ventes et services ou des services au consommateur. Toutes choses étant égales par ailleurs, la proportion de femmes en mesure de faire une transition efficace vers la retraite a augmenté.

Les attentes en matière de retraite conjointe

Les caractéristiques changeantes de l'activité des femmes d'âge mûr ont aussi des implications quant aux décisions que prennent les couples concernant leur retraite. En effet, de nombreux couples doivent maintenant prendre deux décisions à propos de la retraite au lieu d'une seule. De plus, ils doivent établir un équilibre entre leurs préférences personnelles et les contraintes auxquelles ils sont confrontés lorsque les deux conjoints contribuent de façon importante au revenu du ménage. Pour les femmes, des investissement plus importants dans l'éducation et la formation, une participation prolongée à la main-d'œuvre rémunérée, un emploi au sein d'une profession ayant

Tableau 12.3: Certaines caractéristiques du départ à la retraite, pour des femmes récemment retraitées[1], selon le niveau d'éducation, la profession et l'industrie, Canada, 2002

	Âge moyen à la retaite	Pourcentage ayant pris leur retraite avant l'âge de 60 ans	Pourcentage ayant pris leur retraite de façon involontaire
		%	%
Éducation			
Niveau inférieur au secondaire	60,7	43	37
Secondaire[2]	59,7	53	25
Certificat ou diplôme	60,0	49	29
Grade universitaire	58,7	62	18
Catégories professionnelles avant la retraite			
Gestion & Professionnel	58,5	62	21
Technique & Personnel de bureau	60,0	49	26
Ventes & Services	60,9	42	35
Cols bleus[3]	60,5	42	30
Catégories d'industries avant la retraite			
Production de biens	59,5	51	33
Services aux consommateurs	60,5	45	37
Services aux entreprises	59,7	53	24
Services publics[4]	59,8	52	20

des trajectoires de carrière, des gains et un montant d'épargne-retraite significatifs peuvent se traduire par une indépendance et une autonomie accrue vis-à-vis de leur conjoint, incluant une plus grande autonomie dans leurs décisions à propos de la retraite.

En plus de tenir compte des régimes de retraite de leur conjoint, les femmes doivent de plus en plus évaluer les retombées financières et non financières de leur propre emploi lorsqu'elles doivent prendre des décisions concernant leur retraite. Comme O'Rand et Farkas (2002) l'indiquent, « l'accroissement de l'autonomie des femmes sur le plan économique a vraisemblablement influencé le moment où elles choisissent de prendre leur retraite, si on compare avec leur conjoint. » Une façon d'approfondir cette question consiste à examiner la fréquence et

Tableau 12.3 suite: Certaines caractéristiques du départ à la retraite, pour les femmes récemment retraitées, selon le niveau d'éducation, la profession et l'industrie, Canada, 2002

	La retraite était financièrement possible	Étaient éligibles à un revenu de pension	Leur état de santé exigeait la retraite
	%	%	%
Éducation			
Secondaire partiel	49	29	35
Secondaire	62	33	22
Certificat ou diplôme	61	28	27
Grade universitaire	73	52	18
Catégories professionnelles avant la retraite			
Gestion & Professionnel	69	45	22
Technique & Personnel de bureau	65	36	19
Ventes & Services	51	25	35
Cols bleus	52	28	27
Catégories d'industries avant la retraite			
Production de biens	54	28	22
Services aux consommateurs	52	21	28
Services aux entreprises	68	37	26
Services publics	68	46	25

1. Les femmes récemment retraitées sont définie ici comme celles ayant pris leur retraite au coursdes années 1992 et 2002 et qui étaient à ce moment âgées de 50 ans et plus.
2. Inclus les personnes qui ont commencé une éducation post-secondaire, mais qui n'ont pas obtenu une certificat, un diplôme ou une grade de niveau post-secondaire.
3. La catégorie Cols bleus inclus les secteurs des métiers, des transports, des opérateurs d'équipement, des professions propres au secteur primaire, les professions propres au secteur de la transformation, de la fabrication, et des services publics.
4. La catégorie Production de biens regroupe les secteurs de l'agriculture, des mines et de la foresterie, de la pèche, de la fabrication, de la construction et des services publics. La catégorie des Services aux consommateurs regroupe les secteurs du commerce, de l'hébergement et des services de restauration, de l'information, de la culture,des loisirs et autres. La catégorie des Services aux entreprises inclus les secteurs financiers, de l'assurance, de l'immobilier, porfessionnels, techniques, scientifiques et de gestion, des transport et de l'entreposage. La catégorie Service public regroupe les secteurs de la santé, des services sociaux, de l'éducation et les domaines connexes et de l'administration publique.

Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2002.

les corrélations associées à la retraite conjointe, c'est-à-dire une retraite simultanée avec celle du conjoint ou de la conjointe. Nous abordons maintenant cette question.

Un nombre croissant d'études indique que les couples préfèrent synchroniser leurs départs à la retraite (Blau 1998, Drobni 2002, Henretta, O'Rand et Chan 1993, O'Rand et Farkas 2002). Quand la retraite conjointe n'est pas envisageable, tout porte à croire que les conjoints qui prennent leur retraite plus tard ont tendance à la prendre le plus rapidement possible ; cela est encore plus vrai pour les femmes (Ruhm 1996, Henretta, O'Rand et Chan 1993).

Toutefois, nombre de couples ne synchronisent pas leurs départs à la retraite. Au Canada, Gower (1998) rapporte que 33 % des conjoints retraités ont pris leur retraite un an avant leur conjoint, tandis que 12 % l'ont fait dans le même mois. Szinovacz (2002) rapporte qu'aux États-Unis, 42 % des couples prennent leur retraite à une année d'intervalle, tandis que 56 % prennent leur retraite à deux années d'intervalle[5]. Bien entendu, la fréquence de la retraite conjointe dépend de l'étendue de la période de temps utilisée par les chercheurs afin de définir ce qui constitue une retraite conjointe.

Dans l'Enquête sociale générale de 2002, on a posé aux personnes non retraitées une série de questions concernant leur régime de retraite et leurs attentes en matière de retraite. Dans cette section, nous nous attardons principalement aux personnes non retraitées, âgées de 45 à 59 ans, mariées ou conjoints de fait, qui forment un couple où les deux partenaires travaillent[6]. On leur a

5. Dans les données utilisées par Szinovacz (2002), le mois de la retraite n'était pas disponible, alors l'étendue possible de la date de retraite de chacun des conjoints a varié entre 0 et 35 mois.

6. On a identifié les travailleurs comme ceux qui ont indiqué avoir comme principale activité au cours des douze derniers mois un travail rémunéré ou dans une entreprise. On a aussi inclus les personnes qui ont indiqué que leur principale activité ne relevait pas d'un travail rémunéré, mais qui avaient travaillé pendant au moins 26 semaines pendant l'année. Pour faire partie de l'Enquête, les personnes devaient aussi déclarer que la principale activité de leur conjoint ou conjointe au cours des douze derniers mois consistait en un travail rémunéré ou dans une entreprise.

posé la question suivante : « Avez-vous l'intention de prendre votre retraite en même temps que votre conjoint? »

Un modèle de régression logistique a été élaboré en utilisant les réponses oui ou non comme variable dépendante. On a exclu de l'analyse les répondants qui ont indiqué qu'ils n'avaient pas l'intention de prendre leur retraite[7] et ceux qui n'ont pas répondu s'ils avaient l'intention de prendre leur retraite en même temps que leur partenaire.[8] En tout, 1 180 femmes et 1 215 hommes ont été inclus dans l'analyse. Puisque l'expérience sur le marché du travail, le rôle à jouer à la maison et la transition vers la retraite varient selon le sexe, des modèles de régression différents ont été établis pour les femmes et les hommes.

Une série de caractéristiques démographiques et financières à l'égard du marché du travail ont été utilisées comme variables indépendantes. Les résultats sont présentés dans le tableau 12.4. Nous commençons par discuter des caractéristiques démographiques reliées aux attentes concernant la retraite conjointe pour nous attaquer ensuite aux variables reliées au marché du travail et à la situation financière.

Dans l'ensemble, les attentes concernant la retraite conjointe sont assez courantes chez les couples canadiens non retraités dont les deux membres touchent un salaire. En effet, 48 % des femmes et 46 % des hommes indiquent qu'ils prévoient prendre leur retraite en même temps que leur conjoint ou conjointe. En accord avec d'autres recherches, les attentes relatives à la retraite conjointe sont plus courantes chez les personnes qui ont le même âge que leur partenaire, et elles deviennent de moins en moins courantes au fur et à mesure que la différence d'âge entre eux s'accentue (Gower 1998, Szinovacz 2002, O'Rand et Farkas 2002). Par exemple, la probabilité prédite que les femmes ayant le même âge que leur conjoint pensent prendre leur retraite en même temps

---

7. On retrouve une discussion des caractéristiques de ce groupe dans Schellenberg (2004).

8. Un total de 176 répondants (7 %) qui étaient susceptibles d'être dans le champ de l'analyse ont mentionné qu'ils ne savaient pas s'ils avaient l'intention de prendre leur retraite en même temps que leur conjoint ou conjointe, ou bien ils ont tout simplement refusé de répondre à la question.

Tableau 12.4: Probabilités prédites[1] de prendre sa retraite en même temps que son conjoint pour les personnes approchant de leur retraite[2], pour un couple à deux soutiens, Canada, 2000

	Femme	Homme
Différence d'âge entre les conjoints		
L'épouse est 5 ans plus vieille	41%**	17%**
L'épouse est de 3 à 4 ans plus vieille	48%	57%
L'épouse est de 1 à 2 ans plus vieille	48%	49%
Ont le même âge*	60%	57%
L'époux est de 1 à 2 ans plus vieux	57%	52%
L'époux est de 3 à 4 ans plus vieux	47%**	45%*
L'époux est de 5 à 9 ans plus vieux	39%**	36%*
L'époux est 10 ans plus vieux	25%**	16%*
Âge		
Si le répondant était âgé de 45 ans	58%**	47%
Si le répondant était âgé de 50 ans	49%**	44%
Si le répondant était âgé de 55 ans	41%**	41%
État matrimonial		
Vivant en union libre	44%	40%
Marié*	49%	44%
Présence d'enfants âgés entre 0 et 17 ans		
Aucun *	49%	44%
Un	56%	47%
Deux ou plus	33%**	41%
Présence d'enfants âgés de 18 ans ou plus		
Aucun *	50%	44%
Un	53%	43%
Deux ou plus	34%**	45%
Auto-évaluation de l'état de santé		
Excellente	45%	47%
Très bonne	48%	41%
Bonne	56%	43%
Moyenne/Mauvaise	47%	48%
S'attend à ce que la décision de la prise de retraite sera influencée par l'état de santé du conjoint		
Oui	53%	45%
Non*	46%	45%

Tableau 12.4 suite: Probabilités prédites de prendre sa retraite en même temps que son conjoint pour les personnes approchant de leur retraite, pour un couple à deux soutiens, Canada, 2000

	Femme	Homme
Sentiment de contrôle		
Aucun, peu ou pas de contrôle	60%**	46%
La plus part du temps en contrôle*	46%	44%
Complètement en contrôle	49%	41%
Profession		
Gestion/Professionnel/Technique	44%**	45%
Personnel de bureau	47%*	48%
Ventes/services*	56%	36%
Cols Bleus	47%	45%
Type de travailleur		
Travailleur autonome	68%**	49%
Travailleur rémunéré*	44%	42%
Accès à un régime de pension		
Oui	44%*	44%
Non*	53%	44%
Revenu personnel		
Moins de 20 000$*	45%	46%
Entre 20 000$ et 39 999$	44%	43%
Entre 40 000$ et 59 999$	44%	38%
60 000$ et plus	47%	38%
Contribution au revenu du ménage		
Inférieur à 40%*	53%	43%
Entre 40% et 59%	50%	50%
Plus de 60%	42%*	46%
Perception du revenu anticipé à la retraite		
Adéquate	52%**	46%
Non-adéquate*	42%	42%

* Groupe de référence

** Significatif à un niveau égal ou supérieur à .05

1. Les propbabilités prédites sont calculées en fixant la valeur des autres variables du modèle à leur valeur moyenne. Pour les variables indépendantes à plusieurs catégories tel la profession et l'état matrimonial, la valeure moyenne est représentée par le pourcentage de la population dans chacune des catégories de la variable.
2. Les personnes approchant de la retraite sont définies comme des travailleurs âgés entre 45 et 59 ans.

Source: Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2002.

que lui est de 60 %, tandis qu'elle est de 39 % pour celles qui sont de 5 à 9 ans plus jeunes (Tableau 12.4). Les attentes concernant la retraite conjointe chez les hommes sont aussi fortement reliées à l'âge relatif de leur conjointe. Il est possible que la retraite conjointe soit moins attrayante pour les partenaires plus jeunes parce qu'ils croient qu'ils ne seront prêts psychologiquement à quitter leur emploi ou parce qu'ils ne seront pas admissibles aux prestations de retraite lorsque leur conjoint ou conjointe plus âgé prendra sa retraite.

Pour les femmes, les attentes concernant la retraite conjointe sont aussi associées à leur âge actuel. Les femmes qui sont dans la fin de la cinquantaine sont moins susceptibles de prévoir prendre leur retraite en même temps que leur conjoint que ne le sont les femmes dans la quarantaine. On pourrait cependant croire qu'il y a un effet de sélection, car les femmes plus âgées qui souhaitaient prendre leur retraite en même temps que leur conjoint l'ont possiblement déjà fait. Une autre possibilité est que les femmes d'âge mûr évaluent d'une manière plus conservatrice leurs perspectives de retraite conjointe puisqu'elles sont plus proches de la transition vers la retraite que leurs homologues plus jeunes.

Notre analyse distingue les conjoints de fait et les couples légalement mariés. Les ruptures conjugales sont plus courantes chez les premiers que chez les seconds (Lebourdais, Neill et Turcotte 2000). Les conjoints de fait sont aussi moins susceptibles d'avoir des enfants (Statistique Canada 1997). Dans ce contexte, on pourrait s'attendre à ce que les conjoints de fait planifient leur retraite d'une manière plus indépendante que les personnes mariées. Cependant, les résultats n'appuient pas cette hypothèse et les attentes à propos de la retraite conjointe ne sont pas différentes pour ces deux groupes.

En ce qui a trait à la structure familiale, les attentes à propos de la retraite conjointe sont moins courantes chez les femmes ayant deux enfants ou plus à la maison que chez celles qui en ont moins de deux à la maison. Comparativement aux femmes avec peu ou pas d'enfants à la maison, les femmes ayant des enfants qui dépendent d'elles peuvent être confrontées à une augmentation des demandes financières et être moins en mesure de choisir le moment de leur retraite. Le fait d'avoir des enfants n'était pas relié de manière significative aux attentes concernant la retraite conjointe chez les hommes.

La relation entre la retraite conjointe et la santé est complexe (O'Rand et Farkas 2002). D'une part, la santé précaire d'un conjoint peut être associée à une plus grande probabilité de retraite conjointe (si la personne doit prendre sa retraite pour s'occuper de son conjoint). D'autre part, la santé précaire peut être associée à de moindres chances de retraite conjointe si les problèmes de santé entraînent un besoin financier causé par la perte de salaires et des coûts élevés liés aux soins de santé. Dans ce cas, il est possible que la personne dont le conjoint éprouve des problèmes de santé soit obligée de continuer de travailler.

Notre modèle comprend deux variables qui touchent la santé : l'autoévaluation des répondants à propos de leur état de santé actuel, et la possibilité qu'ils envisagent que la santé de leur conjoint constitue un facteur déterminant dans leur décision à propos de la retraite. Aucune de ces variables n'était associée de manière significative aux attentes concernant la retraite conjointe des femmes et des hommes.

Finalement, on a ajouté une question à propos du niveau de contrôle que les individus disent avoir sur les décisions qui les concernent. De nombreuses études ont démontré que le niveau de maîtrise de sa destinée constitue un élément déterminant des attitudes et des comportements (Soederberg Miller et Lachman 2000, Mirowsky et Ross 1989) et de la réussite sur le marché du travail (Dunifon et Duncan 1998). Les femmes qui ont indiqué qu'elles avaient un contrôle sur la plupart des décisions les concernant étaient moins susceptibles de s'attendre à prendre leur retraite en même temps que leur conjoint, comparativement aux femmes qui ont indiqué qu'elles avaient un peu, peu, ou aucun contrôle sur ces décisions (probabilités prédites de 60 % et 45 % respectivement). Cela pourrait renvoyer aux rôles traditionnels assignés à chacun des sexes. En effet, les femmes dans les ménages dont les conjoints sont les principaux décideurs pourraient aussi être les plus susceptibles de prendre des décisions à propos de la retraite en se basant sur la santé et/ou la retraite de leur conjoint.

En ce qui concerne les caractéristiques de la main-d'œuvre, les attentes de retraite conjointe chez les femmes varient selon les groupes professionnels. La probabilité prédite que les femmes au sein des professions techniques, professionnelles et de

gestion prévoient prendre leur retraite en même temps que leur conjoint était de 44 %, comparativement à 56 % des femmes dans les secteurs des ventes et services. Bref, les femmes qui se retrouvent au sein des professions qui sont généralement caractérisées par des trajectoires de carrière et des salaires plus élevés sont davantage susceptibles d'envisager leur transition vers la retraite indépendamment de celle de leur conjoint. Cela pourrait correspondre, pour les femmes au sein de ces groupes professionnels, à des différences au niveau de l'orientation professionnelle, des trajectoires de carrière, ou de la satisfaction au travail.

Les attentes des femmes à propos de la retraite conjointe sont sensiblement différentes chez les employées rémunérées et les travailleuses autonomes. La probabilité d'une intention de retraite conjointe est de 68 % pour les travailleuses autonomes et de 44 % pour les employées rémunérées. Les travailleuses autonomes pourraient être plus libres de décider quand et de quelle manière elles veulent prendre leur retraite, en plus d'être davantage en mesure de faire coïncider leur retraite avec celle de leur conjoint. Une autre explication pourrait être que les deux conjoints travaillent dans une entreprise familiale et qu'ils planifient de prendre leur retraite au même moment. Les données du Recensement donnent certains indices à cet égard. En 2001, il y avait un peu plus de 170 000 couples dont le conjoint le plus âgé avait entre 45 et 54 ans et dont la conjointe était une travailleuse autonome. Dans 53 % de ces couples (90 700), le conjoint était aussi un travailleur autonome, tandis que dans 45 % de ces couples, le conjoint était un employé rémunéré[9]. Fait important à souligner, une bonne partie des femmes d'âge mûr et travailleuses autonomes sont mariées avec un travailleur autonome[10]. Bien que nous ne sachions pas si ces couples travaillent dans la même entreprise, il semblerait que pour les travailleuses autonomes, la

---

9. Chez 2 % de ces couples, le partenaire masculin ne faisait pas partie de la population active.

10. De la même manière, en 2001, il y avait 307 000 couples dont le conjoint le plus âgé avait entre 45 et 54 ans et dont le conjoint masculin était un travailleur autonome. Dans 30 % de ces couples (90 700), la conjointe était travailleuse autonome. Dans 60 % de ces couples, la partenaire était une employée rémunérée, et dans 10 % de ces couples, la conjointe ne faisait pas partie de la population active.

retraite constitue une affaire de famille et est donc dans plusieurs cas synchronisée avec celle de leur conjoint.

En ce qui concerne les caractéristiques associées au revenu, la protection offerte par les pensions est corrélée négativement avec les attentes des femmes à propos de la retraite conjointe. La probabilité prédite que les femmes couvertes aient l'intention de prendre leur retraite en même temps que leur conjoint est de 44 %, alors qu'elle est de 53 % pour les femmes qui ne sont pas protégées par un régime de pension. Il semble que la protection offerte par les pensions réduise la chance des femmes de prendre leur retraite en même temps que leur conjoint. Les femmes sont souvent de deux à trois ans plus jeunes que leur conjoint, et d'importants coûts financiers s'ensuivraient si la retraite conjointe signifiait qu'elles doivent prendre leur retraite *avant* d'être admissible aux prestations de retraite, ou qu'elles doivent continuer de travailler *après* être devenues admissible aux prestations de retraite. Fait intéressant, la corrélation négative entre la protection offerte par les pensions et les attentes relatives à la retraite conjointe n'est pas manifeste chez les hommes. Cela laisse croire que les femmes et les hommes évaluent différemment les contraintes que la protection offerte par les pensions exercera sur le choix du moment de leur retraite.

Le revenu total des personnes n'était pas associé de manière significative avec les attentes relatives à la retraite conjointe. Cependant, la proportion des contributions des femmes aux revenus du ménage était associée de façon significative à leurs intentions de retraite conjointe. Les femmes qui contribuaient au moins 60 % du revenu du ménage étaient moins susceptibles d'avoir l'intention de prendre une retraite conjointe que les femmes qui contribuaient moins de 40 % du revenu du ménage (probabilités prédites de 53 % et 42 % respectivement). Il semblerait que les femmes qui assument une plus grande responsabilité financière au sein des ménages aient moins tendance à avoir l'intention de prendre leur retraite en même temps que leur conjoint. Là encore, cependant, ce lien n'est pas clair chez les hommes. Enfin, on a établi une corrélation positive entre les perceptions des femmes qui croient que la préparation financière en vue de la retraite était adéquate et les attentes à propos de la retraite conjointe.

Dans l'ensemble, de nombreuses caractéristiques qu'on pourrait associer à une plus grande indépendance économique chez les femmes sont corrélées négativement avec les attentes de retraite conjointe. Les femmes qui occupent des emplois professionnels ou associées à la gestion, qui sont couvertes par les pensions et qui contribuent le plus au revenu du ménage, sont plus susceptibles que les autres femmes de choisir le moment de leur retraite indépendamment de leur conjoint. De plus, plusieurs caractéristiques associées aux attentes des femmes à propos de la retraite conjointe ne le sont pas chez les hommes. Cette constatation rejoint l'hypothèse qui veut que les femmes et les hommes entrevoient différemment la retraite (Smith et Moen 1998, Henretta, O'Rand et Chan 1993).

Conclusions

Au cours des vingt dernières années, on a pu noter des changements significatifs à propos de la participation au marché du travail et des caractéristiques financières des femmes dans la quarantaine ou la cinquantaine. Cela est particulièrement évident en ce qui concerne la participation des femmes à la main-d'œuvre rémunérée tout au long de leur vie, les caractéristiques des emplois qu'elles occupent et leurs salaires. En gros, ces tendances auront des répercussions positives quant à la santé financière de la prochaine génération de personnes âgées au Canada.

Les changements dans les caractéristiques d'emploi des femmes ont aussi restructuré le profil des couples qui approchent la retraite. Une cohorte de couples bien instruits, dont les deux conjoints travaillent et sont au sommet de l'échelle des revenus, est maintenant sur le point de faire une transition vers la retraite (Morissette et Johnston 2004). De plus en plus, les couples doivent prendre deux décisions à propos de la retraite plutôt qu'une seule. À cet égard, les baby-boomers sont bien différents des cohortes précédentes.

Il est intéressant de constater qu'alors qu'un peu moins de la moitié des conjoints mariés qui approchent maintenant de la retraite disent avoir l'intention de prendre leur retraite en même temps, les données des années 1990 montrent que seul un tiers

des Canadiens mariés ont réellement pris leur retraite à un an d'intervalle avec celle de leur partenaire (Gower 1998). Il semblerait que les intentions de retraite conjointe sont plus courantes que les transitions vers la retraite conjointe. Une raison pourrait en être que certains couples sont incapables de concrétiser leur projet de retraite conjointe à cause des contraintes financières (critères d'admissibilité à une pension ou impératifs financiers liés à la continuation du travail) ou non financières (telles que les objectifs de carrière ou la satisfaction ou l'insatisfaction au travail).

Les résultats de notre analyse des données de l'ESG de 2002 démontrent que les caractéristiques qu'on pourrait associer à l'indépendance économique, comme un emploi professionnel ou de gestion, la protection offerte par les pensions et la contribution au revenu du ménage, sont associées de façon positive aux femmes qui envisagent de prendre leur retraite d'une manière plus autonome que leur conjoint. Cette constatation est conforme à l'hypothèse selon laquelle plus les femmes réalisent des gains au sein de la main-d'œuvre et plus elles contribuent au revenu du ménage, plus leurs caractéristiques personnelles reliées au marché de travail et aux affaires financières occuperont une place importante dans leurs décisions concernant la retraite.

Notre analyse illustre les différences entre les femmes et les hommes dans leur façon d'envisager la transition vers la retraite. Bien que plusieurs caractéristiques démographiques et socio-économiques (situation sur le marché du travail et situation financière) soient associées de façon significative aux attentes des femmes à propos de la retraite conjointe, très peu de ces caractéristiques sont associées de façon significative à la retraite conjointe chez les hommes. Comme on le mentionne fréquemment dans la littérature, les modèles de retraite qui ne tiennent pas compte des différences entre les femmes et les hommes ne pourront expliquer que partiellement cette transition vers la retraite.

D'autres chercheurs ont répertorié certaines répercussions de la retraite conjointe au sein du ménage. Moen, Jungmeen et Hofmeister (2001) mentionnent que la transition vers la retraite est associée à une baisse de la qualité de la vie conjugale et que cette baisse est plus fréquente dans les couples où un individu prend sa retraite alors que son conjoint ou sa conjointe continue de travailler. Leur analyse montre aussi une corrélation entre la probabilité de

conflits de nature conjugale et le fait que l'un des membres du couple continue de travailler alors que l'autre a déjà pris sa retraite. Szinovacz et Davey (2005) rapportent quant à eux que les hommes dont la conjointe continue de travailler trouvent difficile de rester seuls à la maison pendant la retraite. Finalement, Smith et Moen (2004) mentionnent que les retraités dont la décision de quitter la main-d'œuvre active a été fortement influencée par leur conjoint ou conjointe sont moins nombreux à être satisfaits de leur retraite.

La retraite conjointe a aussi des répercussions plus générales. Étant donné que les membres de la génération du baby-boom vont bientôt prendre leur retraite, on accorde une place plus importante au rôle que les politiques gouvernementales et les stratégies des employeurs pourraient jouer afin d'encourager les travailleurs d'âge mûr à rester sur le marché de travail (OCDE 2002). Les femmes d'âge mûr devraient être visées par de telles stratégies étant donné qu'elles représentent un regroupement considérable de travailleuses expérimentées et bien instruites. C'est particulièrement le cas dans le secteur public où une proportion relativement importante de travailleurs deviendra admissible à la retraite au cours des prochaines années (Henry 2004).

Bibliographie

Blau, David. 1998. “Labor force dynamics of older married couples.” *Journal of Labor Economics*. 16 : 595-629.

Drobni, Sonia. 2002. “Retirement timing in Germany.” *International Journal of Sociology*. 32 : 75-102.

Drolet, Marie. 2001. *L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada.* Produit n° 11F0019MIF2001157 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Dunifon, Rachel et Greg J. Duncan. 1998. “Long-run effects of motivation on labor market success.” *Social Psychology Quarterly*. 61 : 33-48.

Gower, David. 1998. « La retraite chez les couples qui travaillent. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 10, 3 : 28-32 Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.

Gustman, Alan L. et Thomas L. Steinmeir. 2000. "Retirement in dual-career families: A structural model." *Journal of Labor Economics*. 18 : 503-545.

Heisz, Andrew, Andrew Jackson et Garnett Picot. 2002. *Les entreprises gagnantes et perdantes du marché de l'emploi des années 90*. Produit n° 11F0019MIF2002184 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Henkens, Kène et Hanna Van Solinge. 2002. "Spousal influence on decision to retire." *International Journal of Sociology*. 32 : 55-74.

Henretta, John C., Angela M. O'Rand et Christopher G. Chan. 1993. "Joint role investments and synchronization of retirement: A sequential approach to couples' retirement timing." *Social Forces*. 71 : 981-1000.

Henry, Pold. 2004. « Le taux d'approche de la retraite. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 5, 2, février : 20-24. Produit n° 75-001-XWF2004102 au catalogue de Statistique Canada.

Hurd, Michael D. 1990. "The joint retirement decision of husbands and wives." Pp. 231-258 dans *Issues in the Economics of Aging*. David A Wise (éd.). University of Chicago Press.

LeBourdais, Céline, Ghyslaine Neill et Pierre Turcotte. 2000. « L'évolution des liens conjugaux. » *Tendances sociales canadiennes*. 56, printemps : 17-19. Produit n° 11-008 au catalogue de Statistique Canada.
Mirowsky, J. et C.E. Ross. 1989. *Social Causes of Psychological Distress*. Hawthorne, NY. Aldine.

Moen, Phyllis, Jungmeen Kim et Heather Hofmeister. 2001. "Couples' work/retirement transitions, gender, and marital quality." *Social Psychology Quarterly*. 64, 1 : 55-71.

Morissette, René et Anick Johnston. 2004. *Gains des couples très scolarisés et peu scolarisés, 1980-2000.* Direction des études analytiques documents de recherche. Produit n° 11F0019MIF 2004230 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Morissette, René, Grant Schellenberg et Anick Johnston. 2005. « La syndicalisation : tendances divergentes. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 17, 2, été : 29-36. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2002. "Editorial." *Employment Outlook.* 7-12.

O'Rand, Angela et Janice Farkas. 2002. "Couples' retirement timing in the United States in the 1990s." *International Journal of Sociology.* 32, 2, été : 11-29.

Ruhm, Christopher J. 1996. "Gender differences in employment behaviour during late middle age." *Journal of Gerontology: Social Sciences.* 51B : S11-S17.

Schellenberg, Grant. 2004. *Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite.* Direction des études analytiques documents de recherché, n°. 223. Produit n° 11F0019MIF2004223 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Smith, Deborah et Phyllis Moen. 2004. "Retirement satisfaction for retirees and their spouses." *Journal of Family Issues.* 25, 2, mars : 262-285.

Soederberg Miller, L.M.S et M.E. Lachman. 2000. "Cognitive performance and the role of control beliefs in midlife." *Aging, Neuropsychology, and Cognition.* 7 : 69-85.

Statistique Canada. 2004. *Régimes de pension au Canada, 1er janvier 2003.* Produit n° 13F0026MIF2004001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 1997. « Les unions libres au Canada à la fin du XXe siécle. » *Rapport sur l'état de la population au Canada,*1996. Produit n° 91-209-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Szinovacz, Maximiliane E. 2002. "Couple retirement patterns and retirement age: A comparison of Austria and the United States." *International Journal of Sociology.* 2, 2, été : 30-54.

Szinovacz, Maximiliane E. et Adam Davey. 2005. "Retirement and marital decision making: Effects on retirement satisfaction." *Journal of Marriage and the Family.* 67 : 387-398.

Chapitre 13. La probabilité d'atteindre l'état de « retraité » : une analyse longitudinale des variations entre hommes et femmes

par
Nathalie Deschênes et Leroy O. Stone

Problématique

Les chercheurs sont en général d'accord pour dire que la retraite n'est pas un événement ponctuel. C'est un processus qui peut s'étendre sur plusieurs mois, voire même plusieurs années. Ce processus, que nous désignons sous le terme de « transition à la retraite », prend fin lorsque l'état de « retraité » est définitivement atteint. Cependant, il existe très peu d'informations concernant le temps passé dans cette transition et le type de trajectoire emprunté.

De plus, malgré une participation en pleine expansion sur le marché du travail depuis le début des années 1970, nous en savons encore très peu sur la dynamique de la transition vers la retraite des femmes et sur les facteurs qui l'influencent. Il s'agit d'un sujet de recherche relativement récent. En effet, avant le milieu des années 1990, la grande majorité des études sur la retraite s'intéressaient presque exclusivement à la situation des hommes.

Néanmoins, les préoccupations croissantes concernant la situation des femmes pendant leurs années de retraite ont amené quelques chercheurs à étudier plus spécifiquement leur transition en fin de vie active. Plusieurs ont suggéré une étude plus approfondie de la dynamique de leur passage à la retraite qui tiendrait compte de leurs particularités (Atchley 1982, George, Fillenbaum et Palmore 1984, McBride 1988, McDaniel 1995, McDonald 1996, McDonald, Donahue et Moore 1997, McDonald 2003, Richardson 1999, Ware-Hargis 2001, Weaver 1994).

Les questions relatives aux transitions en fin de vie active se posent pour la majorité des pays développés mais notre étude se limitera au contexte canadien. Les données proviennent de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour

les personnes interrogées annuellement de 1996 à 2001. Ces personnes forment le second panel de l'enquête qui couvre six années d'observation.

L'objectif général de notre étude sera d'examiner, à partir de données longitudinales, certaines différences entre la transition à la retraite des hommes et celle des femmes. Premièrement, pour ceux et celles qui ont commencé cette transition, nous analyserons les différences concernant la probabilité d'atteindre l'état de « retraité ». C'est-à-dire que nous nous intéressons à la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » dans les années suivant celle où nous avons jugé que le répondant (ou la répondante) avait commencé sa transition à la retraite.

Ensuite, dans le cas où ces différences existent, nous essaierons de voir dans quelles mesures les variables relatives au travail et à la famille permettent de les expliquer.

Dans la deuxième partie de cette étude, nous décrirons les variations selon le sexe à travers les différents types de trajectoire de transition à la retraite préalablement identifiés. Nous avons choisi de classer les trajectoires de transition observées en fonction de certains critères tels que leur aspect volontaire ou involontaire.

L'un de nos principaux objectifs est de savoir comment les femmes se comportent lors de leur transition à la retraite. La question est des plus pertinentes puisque la majorité des études qui s'intéressent au départ à la retraite pour les deux sexes font état de différences spécifiques entre les hommes et les femmes. Il ressort de ces études que les modèles de départ vers la retraite, qui portent encore majoritairement sur l'expérience des hommes, ne peuvent êtres appliqués à l'expérience des femmes sans tenir compte de leurs particularités (Atchley 1982, George, Fillenbaum et Palmore 1984, McBride 1988, McDaniel 1995, McDonald 1996, Richardson 1999, Ware-Hargis 2001, Weaver 1994).

Certains concepts clés

Retraite

Dans notre étude, l'« état » de retraite se distingue du « processus » de transition à la retraite. Ici, la retraite est considérée comme un état atteint lorsqu'une personne quitte définitivement le marché du travail et touche un revenu associé à la retraite (RPC, RRQ, pensions privées, etc). On estime qu'une personne atteint l'état de « retraitée » lorsqu'elle est restée pendant au moins un an à l'extérieur du marché du travail, touche des revenus associé à la retraite durant cette période et n'est pas retournée sur le marché du travail avant la fin de l'enquête. Les données dont nous disposons ne permettent pas de déterminer si cet état est bel et bien définitif, mais nous estimons qu'après au moins un an à l'extérieur du marché du travail, la probabilité d'un retour au travail est beaucoup plus faible et diminue aussi avec l'âge (Galarneau et Stratychuk 2001, Pyper et Giles 2002).

Transition à la retraite

La littérature offre rarement une définition explicite du concept de « transition à la retraite ». La plupart des chercheurs ont surtout porté leur attention sur quelques aspects particuliers de cette transition comme : la retraite partielle, la fin d'un emploi de carrière, etc. À cet effet, ils ont utilisé certains indicateurs incluant seulement une ou deux variables liées à l'activité sur le marché du travail comme : la baisse des revenus personnels, la diminution du nombre d'heures de travail, la fin d'un emploi occupé pendant plusieurs années, etc. Cependant, afin de déterminer le point de départ de la transition à la retraite, Stone et Nouroz (2004a) en sont venus à la conclusion qu'il fallait tenir compte d'un plus grand nombre d'aspects à l'intérieur d'un même indicateur (voir Annexe A pour plus détails).

La transition à la retraite correspond à une période plus ou moins longue qui comprend les décisions, les étapes et les activités entreprises par les travailleurs. Il s'agit d'une étape déterminante qui marque la fin de leur participation rémunérée au marché du travail. Cette transition peut débuter lorsque l'individu commence à planifier sa retraite, lorsque sa conjointe prend sa retraite, lorsqu'il

diminue le nombre d'heures de travail ou change d'emploi ou encore, d'une manière plus involontaire, lorsqu'il perd son emploi ou tombe malade.

Types de trajectoire de transition à la retraite

Le concept de « trajectoire de transition à la retraite » signifie une séquence de mouvements parmi un ensemble de positions ou d'états à travers lesquels passe l'individu (changement d'emploi volontaire ou involontaire, perte d'emploi, réduction de revenus d'emploi, etc.) avant d'atteindre l'état de retraité. L'annexe A présentera ce sujet en détail.

Dans ce chapitre nous classons les différents types de transition à la retraite à partir de l'aspect volontaire ou involontaire des mouvements mentionnés ci-dessus. La fin de la participation rémunérée au marché du travail est une étape importante pour l'ensemble des travailleurs et selon que cette transition s'effectue de façon volontaire ou involontaire, elle peut grandement influencer leurs comportements et leur satisfaction vis-à-vis de leur situation. Précisons cependant qu'il s'agit d'une stratégie de classification parmi plusieurs autres (voir Abott 1995, Han et Moen 1999).

Nous avons tout d'abord divisé ces trajectoires en deux grands groupes : les trajectoires complétées et les trajectoires qui n'étaient pas encore complétées avant la fin de l'enquête. Une trajectoire est complétée lorsque le répondant atteint l'état de « retraité » avant la fin de la période d'observation, sinon elle est considérée comme incomplète. Ensuite, à l'intérieur de ces deux grands groupes, nous avons dégagé trois sous-catégories : les trajectoires volontaires, les trajectoires involontaires et les trajectoires inconnues.

Une trajectoire volontaire signifie que le répondant n'a pas subi de changement d'emploi de nature involontaire ou n'a pas connu de période de chômage entre l'année du début de sa transition à la retraite et l'année d'e son accession à l'état de retraité ou encore, l'année de la fin de l'enquête. . Une trajectoire involontaire signifie que le répondant a subi un changement d'emploi de nature involontaire ou a connu une ou des périodes

de chômage entre l'année du début de sa transition à la retraite et l'année d'entrée dans l'état de retraité ou encore, l'année de la fin de l'enquête .

Quant aux trajectoires inconnues, il s'agit d'une catégorie résiduelle où se retrouvent les répondants qui ne se sont pas classés dans les catégories précédentes. Par exemple, un travailleur en transition à la retraite pourrait se retrouver dans ce type de trajectoire si pendant certains moments de sa transition à la retraite il était absent du marché du travail, c'est-à-dire qu'il n'était ni à l'emploi d'une entreprise (le nombre d'heures de travail était égal à zéro), ni au chômage, ni inactif. Après un examen plus poussé, nous avons conclu qu'il pouvait s'agir d'individus qui étaient absents de leur travail durant une certaine période (congé de maladie, année sabbatique, etc.) ou encore, qu'il pouvait s'agir d'une période entre deux contrats de travail ou encore, qu'il pouvait être question de travailleurs familiaux non rémunérés comme dans le cas des femmes au foyer.

En tout, nous obtenons six types de trajectoires de transition à la retraite, comme le montre la figure 13.1.

Figure 13.1: Classification des types de trajectoires de transition à la retraite

Trajectoires complétées		Trajectoires incomplètes	
1	Volontaire	4	Volontaire
2	Involontaire	5	Involontaire
3	Inconnue	6	Inconnue

Méthode

En premier lieu, il faut identifier si un répondant de l'EDTR était entré dans le processus de transition à la retraite et quand cette transition a commencé. Notre procédure d'identification est similaire à bien des égard à celle dont il est question dans l'annexe A. Toutefois, mentionnons certaines nuances. L'objectif était de construire un indicateur *annuel* (L'annexe A traite d'un indicateur

pour la période 1996-1997) qui serait en mesure de capter les événements ou plutôt les combinaisons d'événements susceptibles de marquer le début de la transition à la retraite.

Rappelons seulement brièvement que cette procédure d'identification recherche divers marqueurs de comportement (toucher un revenu associé à la retraite, avoir cessé de travailler, prendre soin d'un proche, avoir diminué ses revenus) qui indiquent le début de cette transition.

En utilisant cette mesure, nous avons effectué une analyse de durée à l'aide de la régression logistique où l' « année zéro » est celle où le répondant a commencé sa transition. Précisons que dans notre étude, l'unité de temps correspond à une année et que le maximum de temps qu'un répondant pouvait demeurer en transition était de quatre ans et le minimum d'un an. Par la suite, nous avons tenté de voir si ce répondant a atteint l'état de « retraité » (selon notre définition, il faut avoir passé une année complète à l'extérieur du marché du travail et bénéficier d'un revenu associé à la retraite) avant la fin de l'enquête. Nous obtenons ainsi la variable dépendante pour notre analyse de durée. Cette variable dépendante est ainsi traitée de façon dichotomique pour chaque année passée en transition (Valeur 1 = la personne a atteint l'état de « retraité » à la durée « *i* » ; Valeur 0 = la personne n'a pas atteint cet état à la durée « *i* »).

Nous obtenons ainsi une mesure du temps passé en transition qui permet de comparer directement les hommes et les femmes. De plus, cette variable dépendante sert aussi à estimer la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » en fonction de certains aspects socio-économiques tels que les aspects liés au travail ou à la situation familiale des hommes et des femmes.

Pour obtenir ces probabilités en ayant recours à la régression logistique, il faut faire subir à la variable dépendante une légère transformation : considérons un groupe de répondants où « P » représente la probabilité d'être retraité et « *1 – P* » la probabilité inverse. Le logarithme naturel de *P/(1 – P)*, appelé « logit », constitue la variable dépendante du modèle, dont la valeur fluctue en fonction des variables prédictives et de leur coefficients estimés.

Schématiquement, le modèle est le suivant :
$$\ln \{(P)/(1-P)\} = \Omega_0 + \Omega_1 X_1 + \Omega_2 X_2 + \Omega_3 X_3 + \ldots + \Omega_n X_n \ldots\ldots\ldots\ldots(1)$$
Ω_0 = *constante*
Ω_i = *coefficient estimé*
X_i = *variable indépendante (prédictive).*

Afin de faciliter notre interprétation des résultats, nous avons transformé les coefficients estimés en probabilités prédites d'atteindre l'état de retraité. Ces probabilités sont calculées de la façon suivante :

$$\text{Probabilité prédite} = \frac{e^Z}{1+e^Z} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots(2)$$

où $Z = \Omega_0 + \Omega_1 X_1 + \Omega_2 X_2 + \Omega_3 X_3 + \ldots + \Omega_i X_i$
Ω_0 = *constante*
Ω_i = *coefficient estimé*
X_i = *variable indépendante*..(3)

Nous avons choisi de faire une estimation de deux modèles distincts, l'un pour les femmes et l'autre pour les hommes. Ainsi, nous pourrons isoler et comparer les effets distincts de la même variable indépendante sur le processus de transition à la retraite selon le sexe.

L'idée de séparer les femmes et les hommes en deux modèles est reliée avec ce que l'on retrouve dans la littérature, ainsi qu'avec nos propres tests de régression qui nous ont amenés à la conclusion que deux modèles séparés respectent mieux les cheminements professionnels différents des hommes et des femmes. Ces différents cheminements font en sorte que certaines variables indépendantes auront un impact différent selon le sexe quant à la probabilité d'atteindre l'état de « retraité ».

Afin de discuter de la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition, le choix des variables indépendantes a surtout été influencé par la littérature pertinente sur le sujet. Ces variables forment deux grands groupes : les variables relatives au travail et à la personne et les variables relatives à la famille et au ménage.

Les variables relatives au travail et à la personne comprennent le niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience de travail, la catégorie de travailleur (syndiqué, non syndiqué, travailleur autonome) et l'état de santé. Ce sont des variables que l'on retrouve souvent dans les études qui traitent du départ à la retraite chez les hommes. Mais, comme les femmes participent de plus en plus au marché du travail, ces caractéristiques sont aussi susceptibles d'influencer leur probabilité d'atteindre l'état de « retraitée ».

L'autre groupe, les variables relatives à la famille et au ménage, sont des variables souvent présentes dans la littérature relative aux femmes. Il s'agit du statut matrimonial, de la présence, dans le ménage, d'un parent, d'un enfant ou d'une personne (autre que le répondant) qui souffre d'un problème de santé et du revenu du ménage. Le départ à la retraite du conjoint était également souvent mentionné en tant que variable pertinente au modèle. Cependant, comme cette information n'était pas disponible dans l'EDTR, nous lui avons substitué la présence dans le ménage d'au moins une personne recevant un revenu de retraite[1] Ainsi, cette variable capterait plutôt l'effet de ces revenus additionnels dans le ménage sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » au lieu de considérer plus précisément le statut de la personne qui les reçoit (un conjoint ou un parent).

Les variables relatives à la famille sont moins présentes dans les études sur la retraite des hommes. Mais puisqu'on considère de moins en moins la retraite comme un événement individuel, il sera tout aussi intéressant de voir l'effet de ces variables sur la probabilité des hommes d'atteindre l'état de retraité.

Mentionnons aussi les deux variables de contrôle que sont le temps passé en transition (en année) et le groupe d'âge, qui seront définies plus en détails un peu plus loin.

L'annexe D donne les définitions des variables spéciales que nous utilisons pour construire le modèle mentionné ci-dessus. Quant aux détails techniques concernant ces variables, voir Deschênes (2005), Annexe B.

Avant de passer à la prochaine section, voici un tableau récapitulatif (tableau 13.1) de la distribution de notre échantillon, ramené à la taille de la population, d'après le sexe, selon les

diverses variables indépendantes prises à l'année « 0 », c'est-à-dire l'année où nous avons jugé que les répondants avaient débuté leur transition à la retraite.

Hypothèses de recherche

Nous émettons l'hypothèse que la probabilité d'atteindre l'état de retraité serait plus élevée chez les femmes que chez les hommes et ce, pour chaque année d'observation suivant l'année d'entrée en transition, et que cette différence serait statistiquement significative. Cette hypothèse repose en grande partie sur les constatations pertinentes d'autres chercheurs (voir McDonald 1996, et les remarques dans le chapitre 10 de ce livre) et les études publiées par Statistique Canada qui montrent que les femmes prennent leur retraite en moyenne plus tôt que les hommes (Statistique Canada 2003a).

Notre deuxième hypothèse de recherche veut que les hommes ayant vécu une transition involontaire soient proportionnellement plus nombreux que les femmes dans la même situation à n'avoir pas complété leur trajectoire avant la fin de la période d'observation.[1] Cette hypothèse repose sur l'idée que les hommes vont demeurer plus longtemps sur le marché du travail que les femmes et ce, même s'ils subissent une perte d'emploi ou un changement d'emploi involontaire (Galarneau et Stratychuk 2001, Pyper et Giles 2002).

Notre troisième hypothèse traite de l'impact des variables indépendantes dans le modèle. Dans l'ensemble, nous nous attendons à ce que les variables liées au travail et à l'individu aient des effets plus significatifs sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chez les hommes. D'après les résultats que l'on retrouve dans la littérature, on estime que le nombre d'années d'expérience de travail, le revenu personnel, la situation du travailleur sur le marché du travail et la santé sont des déterminants importants de la probabilité d'atteindre l'état de retraité chez les

1. Une trajectoire complétée signifie que le répondant a atteint l'état de retraité avant la fin de la période d'observation.

Tableau 13.1: Portrait des répondants qui ont été sélectionnés dans l'échantillon à l'année « 0 », par sexe, selon les variables indépendantes, âges 50 à 69 en 1996, Canada, 1996 à 2001

	Femmes %	Hommes %	Sexes réunis %
Le groupe d'âges			
50 à 54 ans	20,3	14,2	17,0
55 à 59 ans	31,1	34,3	32,9
60 à 64 ans	31,7	29,0	30,2
65 à 69 ans	16,9	22,5	19,9
Total	100,0	100,0	100,0
Le plus haut niveau d'instruction			
Sans DES	31,9	37,2	34,8
DES	18,0	12,5	15,0
Études post-secondaires	50,2	50,3	50,2
Total	100,0	100,0	100,0
Le nombre d'années d'expérience de travail			
Moyenne	23,15	37,51	31,04
Le revenu personnel			
Moyenne ($)	21 008	36 452	29 494
Catégorie de travailleur			
Travailleur non syndiqué	60,1	50,0	54,5
Travailleur syndiqué	26,7	23,6	25,0
Travailleur autonome	13,2	26,4	20,5
Total	100,0	100,0	100,0
A signalé un problème de santé			
Oui	26,6	25,1	25,8
Non	73,4	74,9	74,2
Total	100,0	100,0	100,0
L'état matrimonial			
En union	75,2	85,1	80,6
Séparé/divorcé	7,1	5,7	6,3
Veuf/veuve	11,1	4,5	7,5
Célibataire jamais marié	6,5	4,8	5,6
Total	100,0	100,0	100,0

Tableau 13.1 suite: Portrait des répondants qui ont été sélectionné dans l'échantillon à l'année « 0 », par sexe, selon les variables indépendantes, âges 50 à 69 en 1996, Canada, 1996 à 2001

	Femmes %	Hommes %	Sexes réunis %
Présence de parents ou d'enfants dans le ménage			
Oui	27,9	33,6	31,0
Non	72,1	66,4	69,0
Total	100,0	100,0	100,0
Présence d'une personne souffrant d'une incapacité dans le ménage			
Oui	28,3	20,8	24,2
Non	71,7	79,2	75,8
Total	100,0	100,0	100,0
Présence d'une personne dans le ménage qui reçoit des revenus associés à la retraite			
Oui	55,1	32,2	42,5
Non	44,9	67,8	57,5
Total	100,0	100,0	100,0
Le revenu du ménage			
Moyenne ($)	52 255	56 592	54 638

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichiers longitudinaux.

hommes (Blau 1994, Fleury 2003, George, Fillenbaum et Palmore 1984, Han et Moen 1999, Levine, Mitchelle et Phillips 1999, McBride1988).

Nous estimons que ces variables auront aussi des impacts sur la probabilité des femmes d'atteindre l'état de retraité, mais la littérature consacrée à la retraite des femmes nous invite à considérer les caractéristiques de la famille et du ménage comme plus déterminantes (Bess 1999, Dailey 1996, Hatch et Thompson 1992, King 1995, McBride 1988, McDonald 1996, McDonald, Donahue et Moore 1997, McDonald 2003, Richardson 1999, Vinick et Ekerdt 1989, Ware-Hargis 2001).

Les différences selon le sexe en matière de probabilité d'atteindre l'état de « retraité »

D'après nos résultats, près de 74 % des femmes et 61 % des hommes identifiés comme étant en transition à la retraite ont atteint l'état de « retraité » avant la fin de la période d'observation. L'âge médian auquel cet état a été atteint était de 63 ans chez les hommes et de 61 ans chez les femmes.

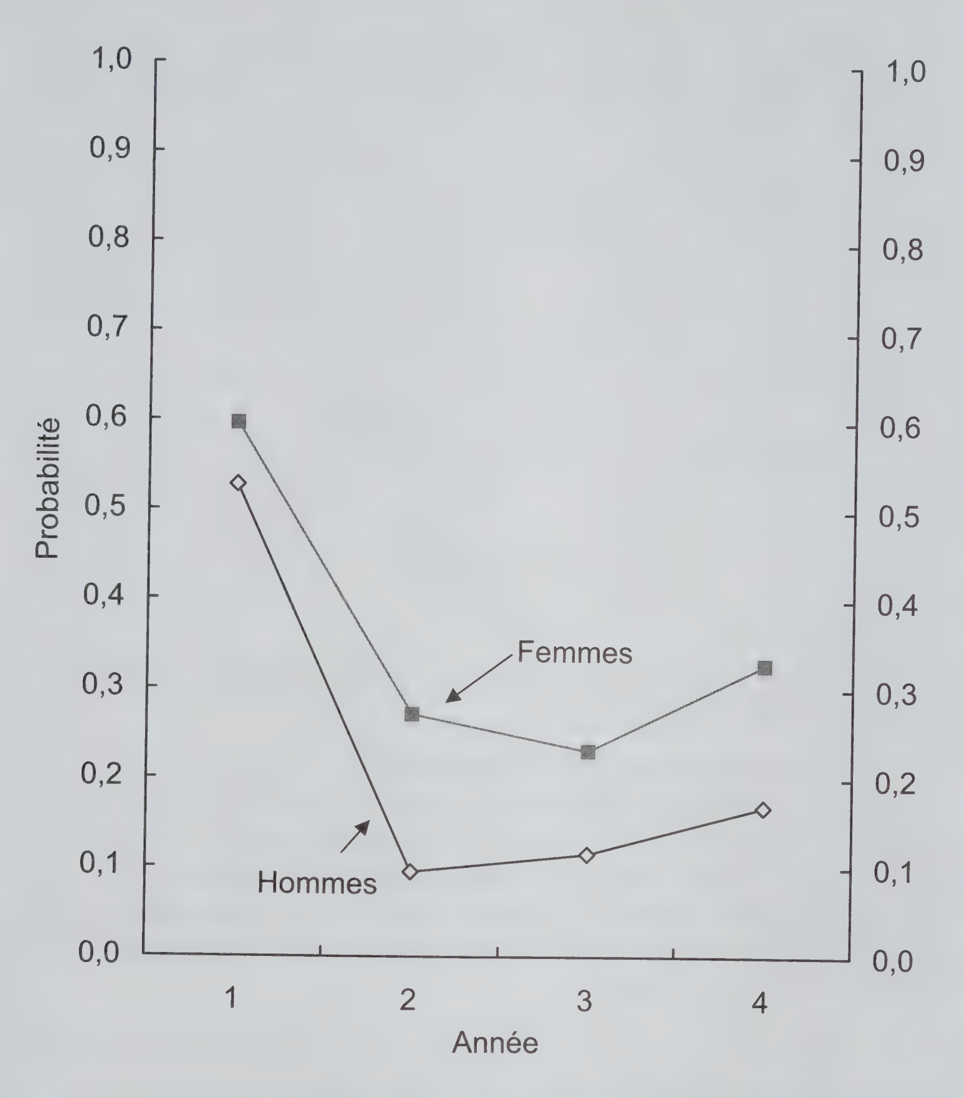
Le graphique 13.1 résume les différences selon le sexe dans la probabilité d'atteindre l'état de retraité *pour chaque année passée en transition.* Les probabilités sont le résultat des régressions logistiques pour les hommes et pour les femmes séparément selon le temps passé en transition. Rappelons que notre étude, fixait à quatre années le temps maximum et à une année le temps minimum d'observation d'un répondant en transition.

Premièrement, nous constatons que la probabilité d'atteindre l'état de retraité est beaucoup plus élevée durant la première année passée en transition (environ 53 % pour les hommes et 60 % pour les femmes). Par la suite, cette probabilité diminue beaucoup plus rapidement chez les hommes, creusant l'écart avec les femmes qui maintiennent des probabilités nettement plus élevées chaque année.

Ces courbes suggèrent que la transition à la retraite est de durée relativement courte. En effet, la majorité de ceux et celles qui ont commencé leur transition pendant une certaine année est passée à l'état de retraité au cours de l'année suivante. Cette tendance est plus prononcée chez les femmes que chez les hommes.

En effet, le rythme d'extinction est beaucoup plus rapide chez les femmes. Pour 1 000 femmes perçues comme ayant commencé leur transition à la retraite, 596 devraient atteindre l'état de « retraitée » après seulement un an en transition comparativement à 528 hommes. À la deuxième et à la troisième année, l'écart se creuse davantage. Finalement, après quatre ans passés en transition, seulement 152 femmes sur 1 000 au départ n'auront pas encore atteint l'état de « retraité » comparativement à 314 hommes, ce qui représente moins de la moitié.

Graphique 13.1: Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » selon le temps passé en transition et le sexe, âges 50 à 69 en 1996, Canada, 1996 à 2001



Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichiers longitudinaux.

Les résultats concernant les probabilités d'atteindre l'état de retraité pour chaque année passée en transition et selon le groupe d'âge sont présentés selon le sexe au tableau 13.2, pour lequel nous avons utilisé la régression logistique où les seules variables indépendantes sont le groupe d'âge et le temps passé en transition.

Tableau 13.2: Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » par sexe, selon le temps passé en transition et le groupe d'âge, Canada, 1996 à 2001

Année	50 à 54	55 à 59	60 à 64	65 et plus
		Femmes		
1	0,3359	0,5180	0,6853	0,7827
2	0,1211	0,2265	0,3724	0,4953
3	0,0846	0,1641	0,2845	0,3968
4	0,1290	0,2394	0,3895	0,5135
		Hommes		
1	0,2113	0,4171	0,5638	0,7527
2	0,0231	0,0595	0,1025	0,2120
3	0,0271	0,0692	0,1183	0,2401
4	0,0405	0,1012	0,1691	0,3239

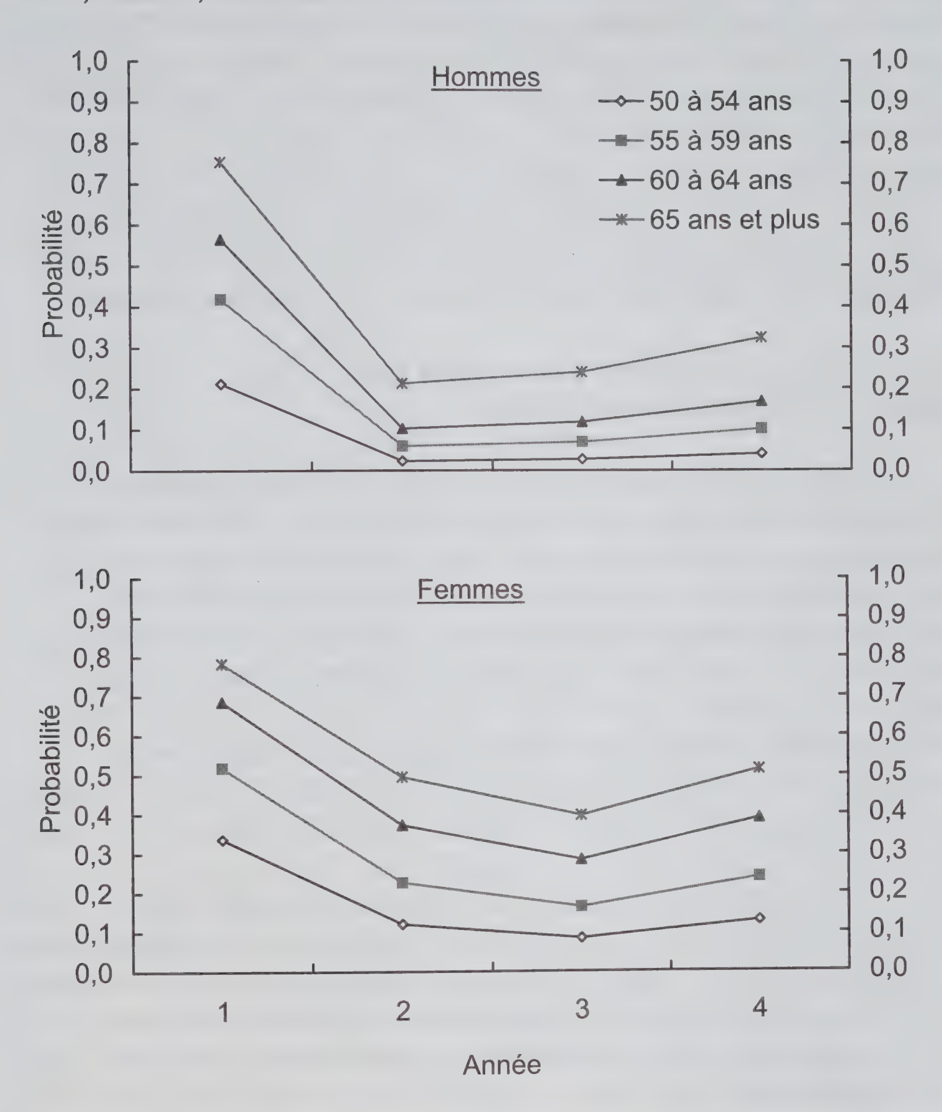
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichiers longitudinaux.

Pour tous les groupes d'âge, les femmes ont des probabilités nettement plus élevées que les hommes d'atteindre l'état de retraité et ce, pour chaque année passée en transition. On note que chez les hommes, les personnes de 65 ans et plus ont des probabilités qui se distinguent nettement de celles des autres groupes d'âge tandis que chez les femmes, on remarque moins d'écart entre les groupes.

Afin de mieux illustrer notre propos, regardons maintenant les courbes de probabilités par sexe selon le temps passé en transition et le groupe d'âge (graphiques 13.2).

Pour les hommes (graphique 13.2), durant la première année d'observation, les classes d'âge de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans et de 65 ans et plus se distinguent nettement du plus jeune groupe, soit celui de 50 à 54 ans, avec des probabilités beaucoup plus élevées d'atteindre l'état de retraité. Tandis que pour les années suivantes, seule la classe de 65 ans et plus se distingue

Graphique 13.2: Probabilité d'atteindre l'état de « retraité » pour chaque année passée en transition, selon le groupe d'âges et le sexe, Canada, 1996 à 2001



Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichiers longitudinaux.

avec des probabilités plus élevées. Après la première année d'observation, les probabilités pour les 55 à 59 ans et les 60 à 64 ans chutent pour se rapprocher du niveau des probabilités des 50 à 54 ans. Ainsi, chez les hommes, on peut voir une association plus prononcée entre un âge élevé et une forte probabilité d'atteindre l'état de « retraité ».

Pour les femmes (graphique 13.2), durant la première année d'observation, on voit que le groupe des 50 à 54 ans se distingue des autres groupes avec la probabilité la plus faible d'atteindre l'état de retraité. Mais cette probabilité est tout de même 50 % plus élevée que celle des hommes pour le même groupe d'âge (34 % et 21 % respectivement). On remarque aussi que les probabilités des 55 à 59 ans et celles des 60 à 64 ans sont beaucoup plus élevées que celles des hommes. De plus, chez les femmes, celles de 60 à 64 ans ont des probabilités qui se rapprochent sensiblement de celles des 65 ans et plus alors que chez les hommes, on pouvait constater une distinction plus marquée entre ces deux groupes.

Les différences selon le sexe quant aux types de trajectoires empruntés

D'après nos résultats, près de 52 % de l'ensemble des trajectoires étaient de type volontaire et ont été complétées avant la fin de la période d'observation. Ainsi, la majorité des personnes en transition à la retraite auront atteint l'état de retraité sans avoir vécu un changement d'emploi involontaire ou une période de chômage. Seulement 14 % des trajectoires étaient de type volontaire incomplet. Environ 8 % des personnes auraient connu une trajectoire de type involontaire complété comparativement à près de 13 % qui auraient connu une trajectoire de type involontaire mais non complété avant la fin de la période d'observation.

Le tableau 13.3 résume la distribution par sexe des personnes selon le type de trajectoire emprunté. Dans l'ensemble, environ la même proportion d'hommes et de femmes en transition a connu une trajectoire de type volontaire complété (50 % et 53 % respectivement). Là semblent cependant s'arrêter les ressemblances.

En ce qui concerne les trajectoires volontaires incomplètes, on remarque que près de 20 % des hommes, contre seulement 7 % des femmes, ont connu une telle trajectoire. Ainsi, il semblerait que même si la trajectoire empruntée est de type volontaire, les hommes vont demeurer longtemps sur le marché du travail dans une proportion plus grande que celle des femmes

Tableau 13.3: Trajectoire de transition vers la retraite, par sexe, âges 50 à 69 en 1996, Canada, 1996 à 2001

Type de Trajectoire	Femmes %	Hommes %
Complète		
Volontaire	53,38	50,14
Involontaire	10,35	5,73
Inconnue	9,78	5,29
Total	73,51	61,16
Incomplète		
Volontaire	6,78	19,67
Involontaire	9,22	16,02
Inconnue	10,49	3,15
Total	26,49	38,84
Total	100	100

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichiers longitudinaux.

Près de 20 % des femmes auraient connu une trajectoire involontaire, soit 10 % pour les trajectoires complétées et environ 9 % pour les trajectoires incomplètes. Il semblerait donc dans leur cas qu'une période de chômage ou un changement d'emploi involontaire n'ait pas d'impact explicite sur le fait que la trajectoire sera complétée ou non. Près de 22 % des hommes auraient aussi connu ce type de trajectoire. Cependant, seulement 6 % d'entre eux l'ont complété, comparativement à 16 % qui ne l'ont pas complétée. Ainsi, dans l'ensemble, les hommes et les femmes ont connu, dans une même proportion, une trajectoire de type involontaire. Cependant, les hommes étaient presque trois fois plus susceptibles de ne pas avoir atteint l'état de retraité avant la fin de la période d'observation. Ce qui semble vouloir confirmer une de nos hypothèses de départ, à savoir que les hommes sont plus susceptibles de demeurer sur le marché du travail, même après avoir connu des événements qui ont perturbé leurs activités sur le marché du travail.

Probabilités d'atteindre l'état de « retraité », et leurs variations entre hommes et femmes

Dans le cadre des deux modèles présentés plus haut (un pour chaque sexe), nous avons voulu examiner deux réseaux de variables indépendantes. Le premier réseau contient des variables reliées au travail et à la personne, comme le plus haut niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience de travail, la catégorie de travailleur et le signalement par le répondant d'un problème de santé. Le deuxième contient les variables relatives à la famille et au ménage, comme le fait d'être en couple, la présence d'un parent ou d'un enfant dans le ménage, la présence dans le ménage d'une personne (autre que le répondant) qui a signalé un problème de santé et qui touche un revenu de retraite, et le revenu total du ménage. Ce sont des variables qu'on retrouve généralement dans les modèles explicatifs de la retraite chez les femmes.

Le calcul des probabilités dans un modèle de régression logistique requiert que l'on garde constantes les valeurs de toutes les variables prédictives pour une « population de référence ». Précisons que cette population de référence comprend toute personne ayant les caractéristiques suivantes : être dans sa première année de transition, être âgé entre 50 et 54 ans, absence d'un diplôme d'études secondaires, se situer dans le premier quartile quant au nombre d'années d'expérience de travail, aux revenus personnels ou aux revenus du ménage, ne pas être syndiqué, ne pas signaler de problème de santé, ne pas vivre en couple, déclarer qu'il n'y a pas d'enfants ou de parents dans le ménage, ni de personnes ayant signalé un problème de santé, ni d'autres personnes touchant un revenu de retraite.

Les analyses séparées selon le sexe utilisent une personne de référence ayant les mêmes caractéristiques, à la différence près que les variables divisées en quartiles (années d'expérience de travail, revenu personnel et revenu du ménage) n'ont pas les mêmes valeurs selon le sexe. Ces valeurs sont résumées au tableau 13.4.

Le tableau 13.5 présente les probabilités estimées grâce à la régression logistique, comprenant toutes les variables citées ci-dessus.

Tableau 13.4: Valeur des quartiles pour les variables du nombre d'années d'expérience de travail, du revenu personnel et du revenu du ménage, par sexe, âges 50 à 69 en 1996, Canada

	Femmes	Hommes
Nombre d'années d'expérience de travail		
1	≤ 13	≤ 33
2	[14, 23]	[34, 38]
3	[24, 32]	[39, 44]
4	>32	>44
Revenu personnel ($)		
1	≤ 5 100	≤ 12 800
2	[5 200, 11 700]	[12 900, 21 100]
3	[11 800, 20 000]	[21 200, 31 200]
4	> 20 000	> 31 200
Revenu du ménage ($)		
1	≤ 23 000	≤ 22 000
2	[23 100, 36 500]	[22 100, 35 200]
3	[36 600, 53 500]	[35 300, 53 000]
4	> 53 500	> 53 000

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichiers longitudinaux.

L'efficacité du modèle

Afin d'estimer si le modèle convient bien aux données observées, nous avons utilisé le Khi-deux de Wald.[2] Il teste l'hypothèse nulle que les coefficients sont égaux à zéro pour tous les termes du modèle. Ainsi, afin d'être en mesure d'évaluer si un modèle est significatif dans son ensemble, il faut obtenir un khi-carré qui rejette l'hypothèse nulle voulant que tous ses coefficients sont égaux à zéro, et cette différence doit être

2. Précisons que le « *Wald Chi-square Goodness-of-fit* » était le seul test dont nous disposions pour évaluer l'efficacité des modèles avec l'utilisation des pondérations du programme (Statistique Canada 2003d:223).

Tableau 13.5: Probabilités estimées d'atteindre l'état de « retraité », selon les variables liées aux caractéristiques du travail, de l'individu, de la famille et du ménage, Canada, 1996 à 2001
(Les catégories de références sont entre parenthèses)

	Femmes			Hommes		
	(β)	p-Value	Probabilité[1]	(β)	p-Value	Probabilité
Constante	-0,8870	0,1927	0,2917	-2,1184	0,0031	0,1073
Année						
(1)	0		0,2917	0		0,1073
2	-1,0968*	0,0171	0,1209*	-2,3522***	0,0000	0,0113***
3	-1,5839**	0,0024	0,0779**	-2,2035***	0,0000	0,0131***
4	-0,9809	0,8068	0,1338	-1,6475	0,2228	0,0226
Groupe d'âge						
(50 à 54)	0		0,2917	0		0,1073
55 à 59	0,8252	0,1522	0,4846	1,5353**	0,0084	0,3582**
60 à 64	1,8717**	0,0018	0,728**	2,7339**	0,0001	0,6492**
65 et plus	2,5047**	0,0009	0,8345**	3,6362***	0,0000	0,8202***
Niveau de scolarité						
(Sans DES)	0		0,2917	0		0,1073
DES	-0,4895	0,3087	0,2016	-0,6275	0,2726	0,0603
Études post-secondaires	0,1040	0,8323	0,3137	-0,3731	0,2795	0,0765
Années d'expérience de travail, quartiles						
(1)	0		0,2917	0		0,1073
2	0,1453	0,7659	0,3226	-0,7445°	0,0977	0,0540°
3	0,3030	0,5717	0,358	-0,9131°	0,0849	0,0460°
4	-0,0587	0,9131	0,2798	-0,8464	0,1619	0,0490
Catégorie de travailleur						
(Non syndiqué)	0		0,2917	0		0,1073
Syndiqué	1,5576**	0,0017	0,6616**	2,5300**	0,0010	0,6015**
Travailleur autonome	0,0343	0,9134	0,2989	-0,5228	0,1847	0,0665
Problème de santé						
(Non)	0		0,2917	0		0,1073
Oui	-0,4332	0,2823	0,2108	0,4655	0,1619	0,1607
En union						
(Non)	0		0,2917	0		0,1073
Oui	-0,1992	0,7345	0,2523	0,3121	0,5061	0,1411

Tableau 13.5 suite: Probabilités estimées d'atteindre l'état de « retraité », selon les variables liées aux caractéristiques du travail, de l'individu, de la famille et du ménage, Canada, 1996 à 2001
(Les catégories de référence sont entre parenthèses)

	Femmes			Hommes		
	(β)	p-Value	Probabilité	(β)	p-Value	Probabilité
Présence d'enfant et/ou d'un parent						
(Non)	0		0,2917	0		0,1073
Oui	-0,2166	0,6261	0,2491	-0,2117	0,5248	0,0887
Présence d'une personne dépendante						
(Non)	0		0,2917	0		0,1073
Oui	-0,0546	0,8723	0,2806	-0,4314	0,2574	0,0724
Autre personne qui reçoit des revenus associés à la retraite						
(Non)	0		0,2917	0		0,1073
Oui	0,2328	0,6447	0,3420	0,7429*	0,0201	0,2017*
Revenu du ménage, quartiles						
(1)	0		0,2917	0		0,1073
2	-0,4640	0,2684	0,2057	-0,1036	0,8278	0,0978
3	-0,5286	0,3694	0,1954	-0,1039	0,8107	0,0978
4	-0,0471	0,9329	0,2821	0,0529	0,9107	0,1125
Khi-deux de Wald	44,9486**	0,0020		96,7077***	0,0000	
Degrés de liberté	(21)			(21)		

°p>0,1; *p>0,05; **p>0,01; ***p>0,0001.
1. exp(β0+β1X1+…+βiXi)/(1+(exp(β0+β1X1+…+βiXi)).
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichiers longitudinaux.

statistiquement significative à un seuil acceptable. Dans les deux cas, nos modèles ont obtenu des probabilités inférieures à 0.01, comme on peut le voir dans les dernières lignes du tableau 13.5.

Premièrement, nous constatons que les hommes ont obtenu un khi-carré nettement supérieur à celui des femmes, ce qui laisserait sous-entendre que les variables choisies expliqueraient moins bien ce qui a été observé chez les femmes que ce qui a été observé chez les hommes.

Ainsi, cela pourrait suggérer qu'on retrouve plus d'associations entre les variables relatives au travail et à la famille chez les femmes. Ce n'est peut-être pas surprenant étant donné que, comme nous l'avons vu dans la littérature, les sphères du travail et de la famille semblent plus interdépendantes chez les femmes que ce que l'on peut constater chez les hommes. Par conséquent, il est peut-être plus difficile d'isoler leurs effets respectifs.

Variations selon le sexe dans le comportement des variables indépendantes les plus importantes

Dans le modèle, la probabilité d'atteindre l'état de retraité durant la première année de transition pour la population de référence est d'environ 11 % chez les hommes contre 29 % chez les femmes. Ainsi, en tenant constantes les valeurs de toutes les autres variables du modèle, les femmes sont presque trois fois plus susceptibles que les hommes d'atteindre l'état de « retraitée » durant la première année.

Cependant, ces probabilités sont nettement plus basses que celles que nous avons obtenues dans le modèle où la seule variable indépendante était le temps passé en transition (voir le graphique 13.1). Cela signifie que ce qui était attribué à l'effet du temps provenait en fait d'autres facteurs inclus dans le modèle.

Par comparaison avec les hommes, les femmes ont des probabilités souvent nettement différentes pour plusieurs variables indépendantes. Ces résultats nous rassurent dans notre choix de modèles de régression séparés pour les hommes et les femmes.

La présence dans le ménage d'une autre personne qui touche un revenu associé à la retraite a pour effet d'augmenter la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chez les hommes et les femmes. Chez celles-ci cette probabilité passe de 29 % (en l'absence d'autres personnes touchant un revenu de retraite) à seulement 34 % chez celles où il y aurait au moins une personne dans le ménage qui recevrait de tels revenus. Chez les hommes, cette probabilité passe de 11 % à 20 % et cette différence est statistiquement significative au seuil de 5 %. Ainsi, le fait qu'il y ait au moins une autre personne dans le ménage qui touche un revenu associé à la retraite semble influencer davantage les hommes que les femmes.

Ce résultat peut sembler étrange à première vue, mais il faut souligner que 55 % des femmes sélectionnées dans l'échantillon par TRANSCOR2 vivaient déjà avec au moins une autre personne recevant de tels revenus comparativement à 32 % des hommes. Il n'est donc pas tellement surprenant que cette variable ait eu moins d'effet sur la probabilité des femmes d'atteindre l'état de retraité. De plus, ce résultat va en partie dans le sens des résultats d'une étude de Gower (1998) qui portait sur le départ à la retraite chez les couples qui travaillent. Son étude montre que les deux tiers des couples ont tendance à prendre leur retraite à au moins un an d'intervalle et que la femme est plus susceptible de cesser de travailler avant son conjoint. Ceci pourrait expliquer pourquoi cette variable apparaît comme significative chez les hommes puisqu'ils quitteraient le marché du travail peu de temps après leur conjointe.

Concernant les autres variables indépendantes qui reflètent les facteurs familiaux (comme le couple, la présence d'un parent ou d'un enfant dans le ménage, la présence d'une personne dépendante dans le ménage), leur impact sur la probabilité d'être retraité est également bien distinct d'un sexe à l'autre. Mais ces variables n'ont pas présenté d'effets statistiquement significatifs sur la probabilité des hommes et des femmes d'atteindre l'état de « retraité ».

Quant à la variable « catégorie de travailleur », on remarque que le fait d'être syndiqué fait bondir la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » chez les deux sexes. Elle atteint 60 % chez les

hommes et 66 % chez les femmes. Ainsi, on constate que le fait d'être syndiqué pour un homme ou une femme vient grandement augmenter la probabilité d'atteindre l'état de retraité, et cette différence est statistiquement significative au seuil de 1 % dans les deux cas.

L'indicateur que nous avons utilisé pour identifier les répondants qui avaient commencé leur transition à la retraite (TRANSCOR2) a déjà identifié efficacement plusieurs des caractéristiques majeures qui conduisent les travailleurs vers l'état de « retraité ». C'est ce qui expliquerait pourquoi on observe de nombreux répondants qui atteignent l'état de « retraité » durant la première année passée en transition. C'est aussi une des raisons pour lesquelles les variables que nous avons sélectionnées ont dans l'ensemble peu d'effets statistiquement significatifs sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » puisque cette probabilité est d'abord et avant tout liée au fait d'avoir été identifié comme étant en transition. Toutefois, il est intéressant de constater que malgré cela, nos résultats montrent que chez les hommes, le temps passé en transition, le groupe d'âge, le nombre d'années d'expérience de travail, le fait d'être syndiqué et la présence dans le ménage d'une autre personne qui touche un revenu associé à la retraite font varier la probabilité d'atteindre l'état de « retraité » de manière statistiquement significative. Chez les femmes par contre, on constate que seulement le temps passé en transition, le groupe d'âge et le fait d'être syndiqué ont un impact statistiquement significatif.

Conclusion

Nous avons émis trois hypothèses principales

- La probabilité d'atteindre l'état de retraité serait plus élevée chez les femmes et ce, pour chaque année d'observation suivant l'année d'entrée en transition et que cette différence serait statistiquement significative.
- Une plus grande proportion d'hommes ayant connu une transition de type involontaire n'ont pas complété

leur trajectoire avant la fin de la période d'observation[3], comparativement aux femmes qui ont aussi connu ce type de transition.

- Les variables indépendantes liées au travail et à la personne ont chez les hommes des effets plus significatifs sur la probabilité d'atteindre l'état de « retraité ». Nous estimions que ces variables auraient aussi des impacts sur la probabilité des femmes d'atteindre l'état de « retraitée », tout en prévoyant que les caractéristiques de la famille et du ménage soient plus déterminantes chez elles.

De façon générale, nos résultats confirment la première hypothèse clé de ce chapitre, soit que la probabilité d'atteindre l'état de retraité serait plus élevée chez les femmes et ce, pour chaque année d'observation suivant l'année d'entrée en transition.

Pour ce qui est des types de trajectoires empruntés, on remarque qu'une proportion similaire d'hommes et de femmes a connu une trajectoire de type volontaire complété (50,14 % et 53,38 % respectivement). Aussi, on remarque qu'environ la même proportion d'hommes et de femmes a connu une trajectoire de type involontaire (22 % et 20 % respectivement), mais qu'une plus grande proportion d'hommes que de femmes n'a pas complété cette trajectoire avant la fin de la période d'observation. Ceci semble vouloir confirmer une de nos hypothèses de départ, à savoir que les hommes sont plus susceptibles de rester sur le marché du travail même après avoir connu des événements qui pourraient avoir perturbé leur activité sur le marché du travail.

Les femmes étaient aussi 2,5 fois plus susceptibles que les hommes de connaître une trajectoire de transition à la retraite de type inconnu, c'est-à-dire de ne pas travailler, de n'être ni au chômage, ni inactives à certains moments de leur transition à la retraite. Ainsi, les femmes atteignent l'état de « retraité » dans une plus grande proportion que les hommes mais elles semblent aussi plus susceptibles que ces derniers de connaître différents types de trajectoires de transition à la retraite. En effet, lorsque les hommes atteignent l'état de « retraité », ils semblent plus susceptibles d'avoir connu un type de trajectoire en particulier, le type volontaire.

---

3. Une trajectoire complétée signifie que le répondant a atteint l'état de retraité avant la fin de la période d'observation.

On s'attendait à ce que les caractéristiques de la famille et du ménage soient plus déterminantes chez les femmes. Mais, ce ne fut pas le cas ; les caractéristiques de la famille et du ménage ne sont pas apparues déterminantes chez les femmes (i.e. aucune variable n'est significative).

Toutefois, les résultats de l'analyse de régression démontrent que la retraite des femmes est vraiment différente de celle des hommes. On le constate dans la comparaison de la structure des paramètres estimés des modèles pour les deux sexes, où l'on rencontre d'importantes variations. Nous sommes donc d'avis que pour mieux comprendre la dynamique de la retraite des femmes, il faut éviter d'inclure les deux sexes dans un seul et même modèle. L'estimation de deux modèles distincts nous donne l'occasion de percevoir l'impact différentiel de certaines variables explicatives sur les femmes et les hommes.

Bibliographie

Abbot, A. 1995. "Sequence analysis: New methods for old ideas." *Annual Review of Sociology*. 21: 93-113.

Atchley, R.C. 1982. "The process of retirement: comparing women and men." Pp. 153-168 dans *Women's Retirement: Policy Implications of Recent Research*. M. Szinovacz (éd.). Beverly Hills, CA. Sage.

Bess, I. 1999. "Les veuves qui vivent seules." *Tendances sociales canadiennes*. 53, été : 2-5.

Blau, D.M. 1994. "Labor force dynamics of older men." *Econometrica.* 62, 1 : 117-56.

Dailey, N. 1996. *Women & Retirement: The Retirement Experience of "Baby Boom" Women*. Thèse de doctorat. Washington, D.C. American University.

Deschênes, N. 2005. La transition vers la retraite : une analyse longitudinale des variations entre hommes et femmes : annexe B. Thèse de maîtrise non publié. Montreal, Québec. Université de Montréal. Départment de démographie, Faculté des Arts et des Sciences.

Fleury, C. 2003. « La santé, un facteur déterminant de la retraite anticipée? » *Cahiers québécois de démographie. 32,* 2, automne : 201-221.

Galarneau, D. et L.M. Stratychuk. 2001. « Après la mise à pied. » *L'emploi et le revenu en Perspective. 2*, 10, octobre : 21-32. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

George, L.K., G.G. Fillenbaum et E. Palmore. 1984. "Sex differences in the antecedents and consequences or retirement." *Journal of Gerontology. 39,* 3 : 364-371.

Gower , D. 1998. « La retraite chez les couples qui travaillent. » *L'emploi et le revenu en Perspective.* 10, 3, automne : 28-32. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Han, S-K et P. Moen. 1999. "Clocking out: Temporal patterning of retirement." *American Journal of Sociology*. 105, 1 : 191-236.

Hatch, L.R. et A. Thompson. 1992. "Families responsibilities and women's retirement." Pp. 99-113 dans *Families and Retirment*. Maximiliane Szinovacz, David J. Ekerdt et Barbara H. Vinick (éds.). Beverly Hills, CA. Sage.

King, B.A.S. 1995. *Predictors of Retirement Timing for Women*. Thèse de doctorat. Lincoln, Nebraska. University of Nebraska.

Levine, P.B., O.S. Mitchelle et J.W. Phillips. 1999. *Worklife Determinants of Retirement Income Differentials Between Men and Women*. Working paper 7243. Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research.

McBride , T.D. 1988. *Women's Retirement Behavior : Implications for Future Policy*. Washington, D.C. Research Associate, The Urban Institute.

McDaniel , S.A. 1995. "Work, retirement in later life." Pp. 75-91 dans *Rethinking Retirement*. E.M. Gee et G.M. Gutman (éds.). Vancouver, B.C. Gerontology Research Center.

McDonald, L. 2003. *Gendered Retirement: The Welfare of Women and the "New" Retirement*. Document de référence du symposium « Nouvelles perspectives sur la retraite ». Statistique Canada, Ottawa. 5-6 septembre.

______. 1996. *Transitions Into Retirement: A Time for Retirement*. Toronto. University of Toronto. Centre for Applied Social Research, Faculty of Social Work.

McDonald, L., P. Donahue et B. Moore. 1997. *Widowhood and Retirement: Women on the Margin*. Toronto. Centre for Applied Research.

Pyper, W. et P. Giles. 2002. « À l'approche de la retraite. » *L'emploi et le revenu en Perspective*. 14, 4, septembre : 9-17. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Richardson, V.E. 1999. "Women and retirement." *Journal of Women and Aging. 11,* 2/3 : 49-66.

Stone, L.O. et H. Nouroz. 2004a. *A New Comprehensive Measure to Identify Whether a Person is Engaged in a Transition to Retirement*. Non publié. Statistique Canada. Ottawa.

Statistique Canada. 2003a. « Fiche : la retraite. » *L'emploi et le revenu en Perspective.* 4, 9. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 2003b. *Enquête sociale générale 2002, cycle 16 : vieillissement et soutien social – tableaux*. Produit n° 89-583-XWF au catalogue de Statistique Canada. Division de la statistique sociale, du logement et des familles. Ottawa.

______. 2003c. *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique (1990-2000)*. Ottawa.

______. 2003d. *Bootmac8.SAS v13.15 : User's Guide*. Ottawa.

Vinick, B.H. et D.J. Ekerdt. 1989. "Retirement and the family." *Generations: Journal of the American Society on Aging*. Printemps : 53-56.

Ware-Hargis, M. 2001. *Women, Work, and Retirement: Issues and Questions for Policy and Practice*. Thèse de doctorat. Knoxville, Tennessee. University of Tennessee.

Weaver D.A. 1994. "The work and retirement decisions of older women: a literature review." *Social Security Bulletin.* 57, 1, printemps : 3-24.

Thème 3

Chapitre 14. Diversité croissante? Des transitions typiques vers la retraite qui commencent durant la vie active

par
Hervé Gauthier et Suzanne Asselin

Mettre un terme à sa vie professionnelle est une des plus importantes transitions que vit une personne au cours de sa vie. Après avoir consacré 10, 20, 30 ou même 40 ans et plus au travail rémunéré, après y avoir investi une grande partie de ses énergies, après s'être définie en grande partie par rapport à son travail, celle-ci doit envisager un statut dans la société et un rôle tout à fait différents.

Souvent le retrait du marché du travail se produit en même temps que d'autres changements dans la vie d'une personne, comme le départ définitif des enfants de la maison familiale, l'arrivée de petits enfants, la nécessité d'aider des parents très âgés et le décès des parents. Pour l'homme et la femme, ces transitions peuvent se vivre très différemment, notamment en ce qui concerne le marché du travail, car beaucoup de femmes n'ont peut-être pas occupé un emploi rémunéré pendant aussi longtemps que les hommes. Ceci dit, la plupart des femmes des nouvelles générations qui arriveront à l'âge de la retraite dans les prochaines années auront été sur le marché du travail. Ainsi, au moins 70 % des femmes du Québec nées entre 1946 et 1951, soit dans la première phase du baby-boom, ont occupé un emploi dans les groupes d'âge de 40 à 44 et de 50 à 54 ans (Gauthier 2003). Même si elle est différente de celle des hommes, l'expérience des femmes sur le plan de la retraite présente certaines similarités avec celle du sexe opposé.

Les statistiques courantes renseignent sur certains aspects transversaux de la retraite, mais, malgré son importance, le processus de retrait de la vie active est peu connu. On sait, par exemple, que l'âge de la retraite a beaucoup baissé durant les dernières décennies. Au Canada, l'âge moyen de la retraite a marqué un minimum en 1998 (60,9 ans). Cet âge s'est redressé quelque peu depuis (61,8 ans en 2004), sans que l'on sache si ce phénomène résulte de la conjoncture économique (fin des grands

programmes de retraite des gouvernements et amélioration de l'économie) ou s'il montre une tendance à long terme. Grâce aux données de l'Enquête sur la population active (EPA), on connaît aussi certaines caractéristiques qui favorisent l'activité à un âge avancé (le travail autonome notamment).

Même si elles sont intéressantes, ces statistiques transversales n'expliquent pas certains aspects importants du processus de la retraite. Revenons, par exemple, sur les constatations qui viennent d'être citées. Lorsque le taux d'activité des personnes de 55 à 59 ans et de celles de 60 à 64 ans augmente d'une année à l'autre, comme c'est le cas actuellement au Canada, on ne sait pas exactement ce qui pousse les gens à demeurer plus longtemps sur le marché du travail. En fait, on ne sait même pas si les personnes décident de demeurer sur le marché du travail ou si elles sont retournées travailler après une retraite temporaire. On ne sait pas non plus si les travailleurs autonomes le sont depuis longtemps ou s'ils le sont devenus après avoir occupé un emploi salarié. Enfin, les titulaires d'un diplôme universitaire, qui prennent assez tôt leur retraite, sont-ils plus enclins à accepter un nouvel emploi après avoir pris leur retraite? Comme le mentionnent L. O. Stone et H. Nouroz (2005), qui commentent les statistiques hollandaises utilisées par l'OCDE (1995), les statistiques transversales sur la proportion de personnes dans certaines catégories (ayant un emploi, chômeurs, handicapés, retraités, assistés sociaux, etc.) ne renseignent pas sur le processus de préretraite, ni sur la durée des divers stades de la vie des personnes en transition vers la retraite. Ces quelques exemples montrent l'intérêt des études longitudinales sur la transition vers la retraite.

Par ailleurs, depuis quelques années les analystes et planificateurs s'intéressent aux moyens d'accroître l'âge de la retraite. De nombreuses réformes des régimes de retraite ont d'ailleurs été entreprises dans les pays industrialisés dans ce but. Au Canada, des changements ont été apportés au programme de la sécurité de la vieillesse en 1989 et au Régime de Rentes du Québec/Régime de pensions du Canada en 1998, mais l'objectif était d'accroître leur viabilité financière, et non pas de retarder l'âge de la retraite. Par ailleurs, certains résultats ont attiré l'attention des gouvernements dont les régimes de retraite ont fait baisser l'âge de la retraite au Canada, alors que les experts préconisaient plutôt la

tendance inverse (OCDE 1998). Ainsi, si on considère les secteurs d'activité économique, l'âge de la retraite chez les travailleurs du sous-secteur de l'administration publique figure parmi les plus bas (Statistique Canada 2003). Toutefois, depuis quelques années, les spécialistes préconisent de plus en plus le maintien au travail d'une plus grande proportion de travailleurs et travailleuses ayant atteint l'âge de la retraite et ce, pour contrer le ralentissement du taux d'augmentation de la population en âge de travailler dans les prochaines décennies et même son déclin prévisible dans une province comme le Québec (Légaré 2004). Cependant, avant d'envisager des mesures particulières pour relever l'âge de la retraite, nous devons mieux connaître le processus de transition vers la retraite.

Il y a au moins une autre raison de s'intéresser au processus de transition vers la retraite, à savoir son impact sur le revenu des personnes (Crespo 2005). On sait, par exemple, que le niveau de remplacement du revenu des Québécois ayant pris leur retraite entre 1991 et 2000 est inférieur à la norme souhaitable de 70 %. Et en plus, 45 % des personnes qui avant la retraite gagnaient entre 29 000 $ et 49 000 $ affichent un niveau de remplacement de moins de 60% de leur revenu antérieur (Langis 2004:246-247). Quels groupes seront les plus affectés? Les personnes des nouvelles générations qui envisagent de prendre leur retraite accepteront-elles de réduire leur consommation dans une aussi grande mesure? Si la réponse est négative, ces personnes seront plus enclines à retourner sur le marché du travail.

On mentionne souvent les problèmes éventuels pour la société de la hausse de la durée de vie après la retraite causés par la réduction de l'âge de la retraite et l'augmentation de l'espérance de vie. Cependant, on oublie souvent que la durée de la retraite présente des risques pour les gens : plus la durée de vie après le travail sera longue, plus la personne aura besoin de ressources financières. D'après Georges Langis (2004:276-277), la durée de la retraite chez les hommes, au Québec, est passée de 16 à 20 ans entre les générations des personnes nées vers 1920 et de celles nées vers 1940. Ces chiffres sont basés sur des moyennes : un grand nombre de personnes auront une retraite beaucoup plus longue. Pour toutes ces raisons, on ne peut plus se contenter de prendre en compte seulement les données statiques. Nous devons évoluer en utilisant des données dynamiques.

Les chapitres de la présente section analysent le processus de préretraite à partir de données longitudinales tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Grâce à l'EDTR, nous pouvons observer les comportements et les caractéristiques d'une personne pendant six années consécutives.

Les deux premiers chapitres et l'Annexe A forment un tout intégré qui proviennent d'un même projet très innovateur mis sur pied par Leroy O. Stone, à Statistique Canada. Dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre prévu pour les trente prochaines années, les décideurs et la population envisagent différents moyens de prolonger la vie active des personnes. Cette mesure est envisagée pour plusieurs raisons : elle répond aux besoins des travailleurs qui ne souhaitent pas prendre leur retraite, elle donne aux employeurs l'assurance que les travailleurs les plus expérimentés transféreront graduellement leur savoir et leur permet de mieux gérer l'offre de travail, et elle contribue à maintenir ou à améliorer les conditions économiques ainsi que les possibilités de redistribuer la richesse collective.

La première image qui vient à l'esprit de la plupart des gens lorsqu'ils pensent à la transition entre le travail et la retraite est le passage d'un état de travailleur à un autre état, celui d'une personne qui n'a plus d'emploi. Ce cas simple n'est que l'une des trajectoires possibles selon la recherche menée à Statistique Canada. En effet, les trajectoires sont nombreuses : elles ont été décrites grâce aux nombreuses informations recueillies dans l'EDTR (les répondants choisis par échantillon se soumettent à l'enquête 12 fois, pendant six ans). Les auteurs ont identifié des personnes qui travaillaient au premier trimestre de l'année 1996 au Canada et qui ont commencé leur transition vers la retraite en 1996-1997. Comme l'enquête ne pose pas de question sur les plans ou les intentions de retraite, les auteurs utilisent une série d'événements qui servent d'indicateurs de la transition, comme le fait de recevoir des prestations de retraite ou le début d'une longue période de chômage. L'abondance de détails sur les activités et les périodes considérées font de cette 'étude une initiative très originale. Les trajectoires vers la retraite de ces personnes pendant les quatre années qui suivent sont analysées en fonction de cinq propriétés (sur les huit qui ont été théoriquement définies), comme la durée de la transition, la vulnérabilité en rapport avec le marché

du travail, l'instabilité, la flexibilité et la propension à retourner sur le marché du travail. Les auteurs présentent les résultats relatifs à ces propriétés, calculés pour les trimestres de la période 1998 à 2001.

En fonction de cette description générale, le *premier* chapitre de la section, rédigé par H. Nouroz et L. O. Stone, qui suit cet exposé général, vient enrichir nos connaissances limitées sur les caractéristiques de la trajectoire des travailleurs autonomes entre le travail et la retraite. Selon les données de l'EPA, les travailleurs autonomes ont tendance à quitter le marché du travail à un âge plus avancé que les autres travailleurs. En 2004, l'âge médian du départ à la retraite chez les travailleurs autonomes canadiens surpassait d'environ sept ans celui des salariés du secteur public et de trois ans celui des salariés du secteur privé. Cet écart s'est accru; il incite à porter une attention spéciale à la trajectoire de la transition entre le travail et la retraite chez les travailleurs autonomes.

Plus précisément, l'analyse longitudinale peut contribuer à prévoir les changements dans les différentes trajectoires, vu 'l'arrivée massive des baby boomers. Ainsi, la durée du parcours de transition suivi par les travailleurs autonomes est plus longue que chez les salariés, sauf pour ceux qui possèdent un diplôme universitaire. On peut se demander si les trajectoires de ces derniers sont causées par des allers-retours sur le marché du travail.

L'étude montre aussi que la propension à retourner sur le marché du travail, indiquée par le nombre de retours et la durée de maintien dans un emploi, est plus élevée chez les travailleurs autonomes. L'insécurité financière à la retraite pourrait être un facteur explicatif important du retour au travail.

On apprend aussi que le degré de flexibilité est plus élevé chez les travailleurs autonomes que chez les salariés pour ce qui est de la réduction du nombre d'heures travaillées,, surtout chez les diplômés universitaires. Face à un éventuel changement dans leur activité professionnelle qui abaissera le niveau de vie anticipé à la retraite (faillite pour le travailleur autonome ou perte d'emploi pour le salarié), le degré de vulnérabilité serait moindre chez le premier.

Comme l'indique une récente étude de l'OCDE (2005) sur les moyens d'améliorer l'employabilité des travailleurs âgés, le Canada devrait instaurer un programme d'aide aux travailleurs autonomes.

Le *deuxième* chapitre de la section, rédigé par L. O. Stone et H. Nouroz, porte sur les différences entre les employés du secteur public et les employés du secteur privé en ce qui concerne la transition entre le travail et la retraite. Les employés du secteur public ont pris leur retraite à 59,1 ans en 2004, soit en moyenne 2,5 ans plus tôt que leurs homologues du secteur privé. Donc, les vagues du baby-boom toucheront les organismes gouvernementaux bien avant les entreprises privées. Dans les organismes publics, la retraite est davantage réglementée, et la retraite graduelle est davantage encadrée. Ce secteur est donc un terrain fertile qui nous permettra d'accroître notre connaissance de la transition entre le travail et la retraite.

Quand on pense au rapport entre la santé et le travail, on s'intéresse à l'effet d'une mauvaise santé sur la retraite ou à celui des mauvaises conditions de travail sur la santé. Dans le *troisième* chapitre de la section, He et al. mettent l'accent sur le lien entre l'instabilité professionnelle et la santé.

Yaohua H. He, A. Colantonio et Victor W. Marshall tirent profit eux aussi de la nature longitudinale de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu dans leur étude sur les liens entre le travail et la santé. Plus précisément, ils cherchent à déterminer jusqu'à quel point divers types d'instabilité professionnelle entraînent des changements de l'état de santé des travailleurs. Par instabilité professionnelle, les auteurs entendent le nombre de périodes sans travail, le nombre de semaines de chômage ou le nombre de semaines passées hors de la population active. Ils supposent que l'instabilité professionnelle des travailleurs est liée à une future détérioration de leur santé et serait en fait une cause de leur mauvais état de santé. Même s'il est impossible d'affirmer qu'elle est la source des problèmes de santé signalés par les répondants, on peut dire que le rapport entre l'instabilité professionnelle et les graves problèmes de santé est important.

Pour conclure, que peut-on dire à propos de l'avenir de la recherche sur le lien entre le travail et la retraite? D'abord, bien que les études soient complexes, leurs auteurs ont fait preuve

d'habileté en utilisant des concepts innovateurs, comme la définition de la transition vers la retraite ou les diverses propriétés des trajectoires. Ils nous présentent des résultats qui montrent des aspects importants de la transition vers la retraite. Ainsi ils ouvrent la porte à un champ de recherche qui n'a guère été exploré jusqu'ici et qui suscitera certainement beaucoup d'intérêt dans l'avenir.

Bibliographie

Crespo, Stéphane. 2005. *Une étude exhaustive des formes de transition vers la retraite.* Sous la direction de Frédéric Lesemann, Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales. Montréal. INRS.

Gauthier, Hervé. 2003. « Les personnes âgées de demain : que peut nous dire l'analyse générationnelle? » Pp. 13-28 dans *Santé, Société et Solidarité*.

Langis, George. 2004. « Les sources de revenu. » Pp. 227-282 dans *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain Volume 1*. H. Gauthier, S. Jean, Y. Nobert et M. Rochon (co-auteurs). Québec. Institut de la statistique du Québec.

Légaré, Jacques. 2004. « Les fondements démographiques de la main-d'œuvre québécoise de demain. » *Gestion. Revue internationale de gestion*. 29, 3 : 13-19.

OCDE. 2005. *Vieillissement et politiques de l'emploi : Canada.* Paris.

______. 1998. *Préserver la prospérité dans une société vieillissante*. Paris.

______. 1995. « Les travailleurs âgés et le marché du travail. » *Social Policies Studies.* 16: 1-33.

Statistique Canada. 2003. « Fiche : la retraite. » *L'emploi et le revenu en perspective.* 4, 9, septembre : 13-20.

Stone, Leroy et Hasheem Nouroz. 2005. *Policy Concern with the Work-to-Retirement Transition among OECD Countries.* Document non publié. Ottawa. Statistique Canada.

Chapitre 15. Les modèles distinctifs de transitions à la retraite chez les travailleurs autonomes

par
Hasheem Nouroz et Leroy O. Stone
avec la collaboration spéciale d'Harpreet Kaur Randhawa

Introduction

Au sein de nombreux pays de l'OCDE, le vieillissement de la population, la croissance du taux de retraités par rapport au taux de travailleurs et les changements correspondants dans les modèles de retraite, ainsi que l'espérance de vie plus longue ont soulevé des préoccupations à propos de la viabilité des programmes de sécurité sociale, en plus de mettre en valeur la question de la main-d'œuvre adéquate pour les années à venir (OCDE 2001). L'offre de travailleurs composée de personnes âgées constituera un facteur clé pour la résolution de cette question. Pour améliorer l'offre de travailleurs composée de personnes âgées, il faudra une plus grande fréquence des transitions à la retraite progressives et flexibles. Bon nombre d'experts soutiennent que ce travail requiert que l'on tienne compte des possibilités de travail autonome (voir L'OMT 1990, Parker et Rougier 2004, Morris et Mallier 2003 et Taylor 2002). Un pourcentage important de l'offre de travailleurs composée de personnes âgées provient en effet du travail autonome.

Bien que le travail autonome constituera un aspect important de la participation à la main-d'œuvre des personnes âgées au cours des prochaines années (voir Morris et Mallier 2003, Parker et Rougier 2004, Taylor 2002), leurs décisions en matière d'offre de travail et les modèles connexes de transitions à la retraite constituent un domaine où il y a peu d'études de recherche publiées. Parmi ces études, on note les travaux de Fuchs 1982, Quinn et Kozy 1995, Bruce, Holtz et Quinn 2000, Parker et Rougier 2004 et Karoly et Zissimopoulos 2004.

Aucune de ces études ne traite du Canada, et nous n'avons trouvé qu'une seule étude canadienne qui accorde une attention particulière aux transitions à la retraite chez les travailleurs

autonomes (Sunter 2001). Donc, pour appuyer les deux théories et les délibérations politiques concernant la dimension importante des transitions des personnes âgées dans la vie au Canada, il s'avère utile de consacrer ce chapitre aux modèles distinctifs de transition à la retraite chez les travailleurs autonomes au Canada.

Les questions abordées dans ce chapitre sont les suivantes : Quelles sont les différences majeures ou systématiques entre les modèles de transition à la retraite des travailleurs autonomes et ceux des travailleurs qui touchent un salaire à titre d'employés? (On les appelle « employés rémunérés » ou tout simplement « employés » plus loin dans le texte.) Est-ce que les principaux modèles de différences sont clairs après avoir gardé constant un ensemble de variables qui pourraient simultanément déterminer à la fois la probabilité d'être travailleur autonome et le modèle de transition à la retraite, et quelle est l'importance relative du travail autonome comme variable pour prédire la manière dont une cohorte (qui effectue une transition à la retraite) sera répartie selon d'autres modèles de transition à la retraite?

Avant d'indiquer comment nous avons élaboré les réponses aux questions citées ci-dessus et de présenter nos réponses, certaines informations contextuelles seront présentées dans les deux prochaines sections, vu le manque d'information à propos des récents développements concernant les travailleurs autonomes âgés au Canada.

L'augmentation du travail autonome chez les travailleurs âgés au Canada

Le marché de travail a connu des changements importants au cours des années 90. La réduction des effectifs au sein des entreprises et du gouvernement au milieu des années 90 a entraîné un changement significatif dans les types d'emplois créés. De plus, il y a eu une croissance relativement rapide du travail autonome chez les travailleurs âgés. Pendant la période de 1990 à 1999, le taux de croissance annuel moyen pour le travail autonome était de 6,4 % pour les personnes de 45 ans et plus tandis qu'il était de 3,4 % pour les employés rémunérés. L'accélération de

la croissance du travail autonome au cours de cette période était surtout représentative chez les femmes. Leur taux annuel moyen de croissance était de 9,4 % contre 5,3 % chez les hommes.

Il y a eu une baisse soudaine du taux de croissance pour le travail autonome entre 2000 et 2003 (le taux annuel moyen a atteint 2,7 % chez les femmes et 2,4 % chez les hommes). Il semble probable, cependant, qu'avec l'éventuelle vague massive de retraites des enfants du baby boom, on assiste à une augmentation du taux de travailleurs autonomes. (Pour d'autres commentaires, voir Quinn 2000.)

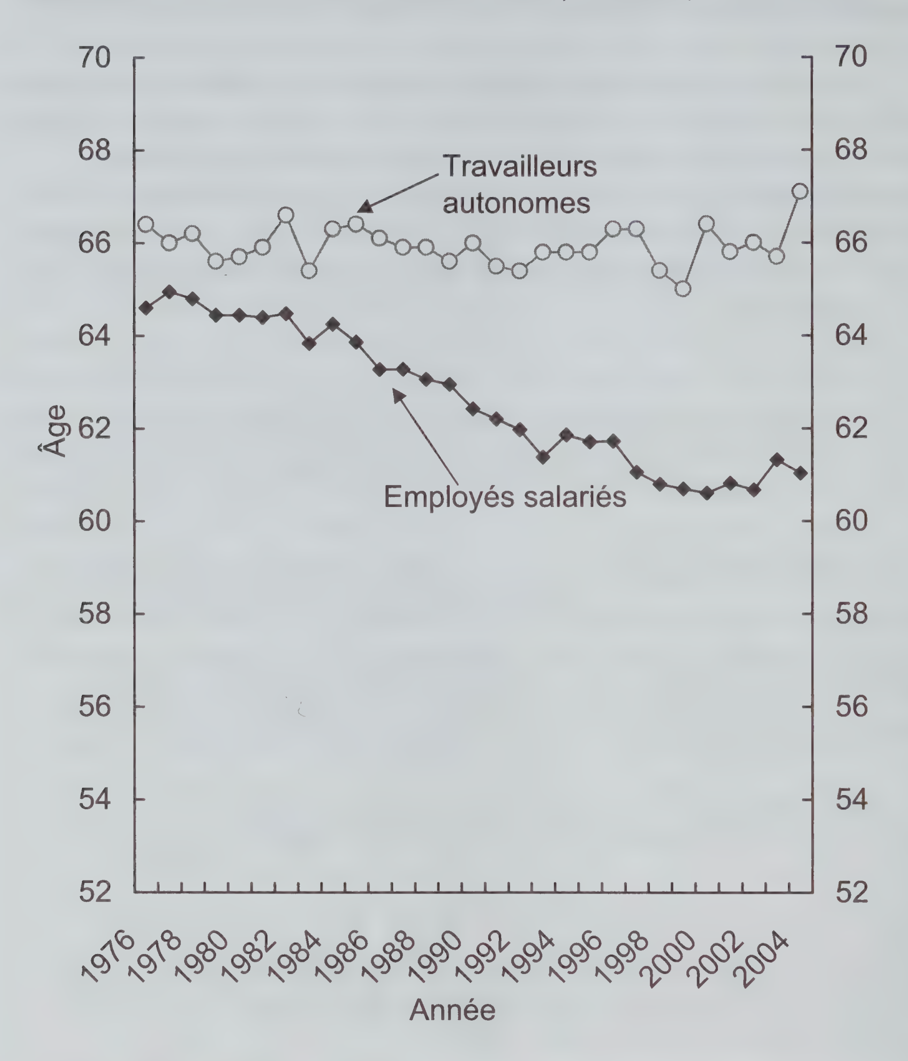
La tendance de l'âge moyen de la retraite chez les travailleurs autonomes

On a découvert une tendance systématique voulant que les travailleurs autonomes prennent leur retraite au moins deux ans (en moyenne) après les employés rémunérés. Ce sont des chercheurs américains qui ont constaté ce modèle en se référant au travail effectué au début des années 80 (Quinn 1980 et Fuchs 1982).

Le graphique 15.1 montre que chez les travailleurs autonomes depuis le milieu des années 70, l'âge moyen de la retraite a fluctué dans la catégorie d'âge des 65 à 67 ans. Les statistiques concernant l'âge médian à la retraite chez les travailleurs autonomes montrent la même fluctuation, sauf que la catégorie mesurée est celle des personnes âgées entre 64 et 66 ans (Statistique Canada 2004 : 81).

À l'opposé du modèle pour les travailleurs autonomes, l'âge moyen de la retraite des employés rémunérés a eu tendance à baisser fortement de 1976 jusqu'en 2000, passant de presque 65 ans à environ 61 ans. Cependant, depuis 2000 la tendance s'est stabilisée et laisse voir une légère augmentation, même si elle était toujours au-dessous de 62 ans en 2004. Ainsi, chez les employés rémunérés, la tendance à prendre sa retraite bien avant 65 ans est restée en force en 2004, bien qu'un déclin de la courbe semble avoir pris fin.

Graphique 15.1: Âge moyen à la retraite[1] pour les employés salariés et les travailleurs autonomes, Canada, 1976 à 2004



1. Le calcul de la moyenne prend en considération l'âge auquel le répondant de l'Enquête sur la population active a quitté le marché du travail durant les 12 derniers mois et a répondu "retraité" comme raison d'être présentement sans emploi. La procédure exacte a été publiée dans Gower (1997).

Source: Enquête sur la population active (à partir de la base de données CANSIM de Statistique Canada).

Le résultat net de la différence entre les travailleurs autonomes et les employés salariés est que l'écart concernant l'âge moyen auquel ils prennent leur retraite s'est agrandi. Il était d'environ deux ans à la fin des années 70 et avoisine maintenant les six ans. Cette constatation porte à croire que si le travail autonome reprend, la forte croissance chez les travailleurs âgés constituera un facteur clé de l'augmentation importante des retraites plus progressives.

Source de données

La source de données pour cette analyse est le panel 2 de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). La population cible de l'EDTR comprend toutes les personnes qui habitent au Canada, excluant les habitants du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes en institutions, les personnes qui vivent à temps plein sur des réserves et les membres à plein temps des forces armée canadiennes qui vivent dans des casernes. Ces exclusions constituent environ 3 % de la population.

Les membres du panel 2 de l'EDTR ont été souvent interviewés, soit environ douze fois entre 1996 et 2001. On s'est servi des données des deux premières années pour appliquer notre échelle visant à déterminer quels membres avaient commencé leur transition à la retraite en 1996–1997. En se préoccupant principalement de ces membres, nous avons tracé des modèles de transition pour la période de 1998 à 2001. (D'autres informations au sujet de l'EDTR sont données à l'annexe A. Voir aussi Statistique Canada 2004.)

Comme on l'a déjà fait remarquer, le panel 2 comprend le même échantillon de répondants et de membres du ménage, de 1996 (entrevues initiales) jusqu'en 2001. Nous avons dû abandonner l'idée de présenter les résultats du panel 1 (1993 à 1998) parce que certaines variables clés requises pour cette analyse ont été mesurées seulement avec le panel 2.

Ce chapitre porte sur les membres du panel 2 dont nous avons jugé qu'ils avaient commencé leur transition à la retraite entre 1996 et 1997, et qui étaient âgés entre 45 ans à 69 ans en 1996[1]. L'annexe A explique comment nous avons jugé qu'un sous-groupe de cette catégorie d'âge avait commencé sa transition entre 1996 et 1997.

Concepts clés

Dans ce chapitre, nous utilisons plusieurs concepts qui requièrent des définitions spéciales. Les paragraphes suivants donnent ces définitions et traitent des concepts spéciaux qui sont uniques à ce chapitre. Ces concepts sont : « travailleur autonome » et « employé salarié ».

Généralement, un travailleur autonome possède sa propre entreprise et il s'occupe de son fonctionnement, souvent à titre de partenaire ou de propriétaire unique. Il pourrait avoir ou ne pas avoir d'employés. S'il n'a pas d'employés, on dit que c'est « un travailleur autonome travaillant à son propre compte ».

L'employé rémunéré, lui, offre ses services contre rémunération dans une organisation dont une autre personne (ou groupe de personnes qui exclut cet employé) est propriétaire.

Un problème important qui se pose ici est que de nombreuses personnes sont à la fois propriétaires d'une entreprise (dont ils veillent au fonctionnement) et employés dans une autre organisation. On détermine si un travailleur est considéré comme un travailleur autonome en se basant sur sa principale occupation.

Les concepts que nous venons de mentionner sont utilisés dans la présente étude afin de définir une variable de catégorie de travailleurs basée sur deux années d'observation, pour la période

---

1. L'un des réviseurs de pairs a suggéré qu'on doive éviter d'identifier un groupe de personnes qui commençaient leurs transitions durant une période déterminée de temps. Cependant, sans cette mesure nous perdrons l'occasion d'estimer, pour une personne, la période de sa transition du travail à la retraite.

allant de 1996 à 1997. Nous nous penchons sur deux catégories associées à cette variable : (1) celle des personnes considérées comme travailleurs autonomes en 1996 et 1997, pour ce qui est de leur travail principal, et qui n'avaient pas d'emploi rémunéré, et (2) celle des personnes qui étaient rémunérées pendant les deux années, mais qui n'étaient pas travailleurs autonomes.

Le tableau 15.1 montre, pour les personnes qui ont commencé leur transition en 1996 à 1997 la ventilation, selon la variable de catégorie de travailleurs basée sur deux années d'observation, d'après le sexe et l'âge en 1996. Le tableau montre qu'il y a une pénurie d'échantillons d'observation de sous-groupes importants. Cependant, le nombre de répondants qui étaient des travailleurs autonomes est similaire à ceux qu'on trouve dans d'autres études qui portaient sur ce groupe de travailleurs âgés (voir Quinn et Kozy 1995, et les échantillons des travailleurs autonomes dans Parker et Rougier 2004, Fuchs 1982, Quinn 1980 et Zissimopoulos et Karoly 2003).

Pour comparer les modèles de la transition à la retraite des employés rémunérés et des travailleurs autonomes, il faut définir l'expression « transition à la retraite » et élaborer une échelle qui permet d'identifier les personnes qui ont commencé leur transition à la retraite pendant une période de temps déterminée.

Dans ce chapitre, « la transition à la retraite » renvoie à un processus qui comprend souvent des déplacements multiples au sein des positions établies en vue d'atteindre l'état de retraité (« Retraite » renvoie ici à l'état de retraité, qui est souvent caractérisé par un départ à long terme du marché de travail et qui comprend le fait de toucher une certaine forme de revenu de retraite). La séquence spécifique de positions dans la transition d'une personne vers la retraite s'appelle « trajectoire de transition à la retraite ». (Voir l'annexe A pour plus de détails.)

Les trajectoires ont des propriétés que nous pouvons définir et mesurer. De plus, nous comparons les modèles de transition à la retraite des travailleurs autonomes et des employés rémunérés à partir de ces propriétés de trajectoires de transition à la retraite.

Tableau 15.1: La taille de l'échantillon selon la classe de travailleurs basée sur deux années d'observation, le sexe et l'âge, Canada, 1996
(Pour les personnes qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)

	Sexe		
Classe de travailleur basée sur 2 ans	Hommes	Femmes	Total
Travailleur autonome en 1996 et 1997	200	88	288
Employé salarié en 1996 et 1997	448	438	886
Travailleur autonome 1997 seulement	19	13	32
Travailleur autonome 1996 seulement	63	21	84
Non classifié	34	23	57
Total	764	583	1347

	Âge en 1996			
Classe de travailleur basée sur 2 ans	45 à 54	55 à 59	60 à 69	Total
Travailleur autonome en 1996 et 1997	75	53	160	288
Employé salarié en 1996 et 1997	390	190	306	886
Travailleur autonome 1997 seulement	22	6	4	32
Travailleur autonome 1996 seulement	22	12	50	84
Non classifié	13	11	33	57
Total	522	272	553	1347

Source: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

Ce chapitre traite de quatre propriétés des trajectoires de transition à la retraite. Ces propriétés sont : la vitesse d'arrêt de la trajectoire, la présence de flexibilité dans la transition à la retraite, l'expérience d'événements qui menacent de réduire le niveau de vie à la retraite et la propension à retourner sur le marché de travail après l'avoir quitté. Les paragraphes suivants proposent de brèves remarques concernant chacune de ces propriétés pour permettre au lecteur de comprendre les résultats de recherche sans devoir consacrer beaucoup de temps à l'étude de l'information plus détaillée de l'annexe A.

Vitesse de fin de la trajectoire. On considère qu'une personne (dont on juge qu'elle était en transition entre 1996 et 1997) a terminé sa trajectoire lorsqu'elle (a) a quitté le marché de travail et a touché une certaine forme de revenu de retraite pendant au moins six mois consécutifs, et (b) qu'elle n'a pas réintégré le marché du travail après les six mois et ce, jusqu'à la fin de 2001. Plus une personne commence tôt cette période de départ

non interrompu de la main-d'œuvre (tout en touchant une certaine forme de revenu de retraite), plus la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin sera rapide.

La fin de la trajectoire peut débuter au cours de n'importe quel trimestre, soit du premier trimestre de 1998 au troisième de 2001. Il y a en tout 15 trimestres. Une seizième catégorie comprend les personnes dont la trajectoire n'était pas terminée à la fin de décembre 2001 (pour plus de détails voir l'annexe A). Bien que cela implique qu'il y a seize niveaux de vitesses à laquelle la trajectoire prend fin, si on tient compte du fait qu'un trimestre est l'unité de temps, les vitesses de fermeture sont regroupées en quatre grandes vitesses lors de la comparaison des modèles des employés rémunérés et des travailleurs autonomes.

Flexibilité de la transition à la retraite. Dans ce chapitre, on mesure la flexibilité de la transition à la retraite en tenant compte de certains déplacements qui forment une partie de la trajectoire de transition à la retraite. Les déplacements en question sont ceux qui renvoient indirectement à certaines actions volontaires, c'est-à-dire qui révèlent l'utilisation des choix ou des options disponibles lorsque le processus de retraite d'une personne est mis en relief.

Expérience d'événements qui augmentent la vulnérabilité à la retraite. Puisque l'indice de flexibilité tient compte des mouvements qui révèlent les changements volontaires d'un répondant à l'EDTR, l'indice de vulnérabilité porte principalement sur la perte d'emploi ou sur le changement d'emploi involontaire. Dans ce texte, « vulnérabilité » signifie qu'il y a risque de perte ou de recul. Nous parlons ici de risque ou de reculs dans les projets ou les plans qu'une personne élabore concernant son niveau de vie à la retraite.

Tendance à retourner sur le marché de travail après l'avoir quitté en 1996–1997. Finalement, nous avons élaboré une échelle spéciale pour la tendance à retourner sur le marché de travail et nous l'avons appliquée aux personnes qui ont quitté le marché de travail pendant un certain temps entre 1996 et 1997. (Toutes les personnes étaient actives pendant le premier trimestre de 1996.) Les résultats sur l'échelle ont augmenté à la fois pour les retours sur le marché du travail (qui ont commencé pendant le premier

trimestre de 1998) et pour la durée sur le marché du travail à chaque retour. Tous ces retours forment une partie de la trajectoire de transition à la retraite d'une personne.

Méthode

Les paragraphes suivants décrivent la stratégie générale d'analyse en utilisant la propriété « vitesse à laquelle la trajectoire prend fin » à titre d'exemple pour rendre les commentaires plus concrets.

On représente la vitesse de fin de trajectoire par un indice comprenant quatre catégories classées par ordre de grandeur, soit : fin à une vitesse rapide, fin à une vitesse modérée, fin à une vitesse lente et fin à une vitesse très lente (cette dernière représentant l'ensemble des trajectoires non terminées). (Pour définir les quatre vitesses, il faut regrouper les 16 catégories d'employés de départ, voir l'annexe A). Au stade de l'analyse multidimensionnelle, le modèle prédira la probabilité de répartition des trajectoires selon ces quatre catégories, et l'une des variables explicatives sera construite sur la variable de catégorie de travailleurs basée sur deux années d'observation.

Avant de passer au modèle d'analyse multidimensionnelle, les différences dans le modèle de vitesse à laquelle la trajectoire prend fin pour les travailleurs autonomes et les travailleurs salariés seront exposées dans le contexte d'une association bidimensionnelle. Le modèle réévaluera alors les différences en comparant les rapports de cotes conditionnels pour les deux catégories et les effets marginaux calculés (sur la probabilité de toute catégorie de vitesse à laquelle la trajectoire prend fin) résultant du passage (d'après une analyse) d'une catégorie à l'autre. Les termes « conditionnel » et « marginal » employés ici signifient que plusieurs autres déterminants de la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin sont tenus constants statistiquement en effectuant des calculs.

La vitesse de fin de trajectoire n'est qu'une des propriétés pour lesquelles les modèles ont été élaborés. Il serait approprié de présenter tous ces modèles à ce moment-ci. L'annexe C présente

plutôt cette information, en commentant les propriétés des modèles et les résultats généraux. Les résultats présentés dans ce chapitre traitent exclusivement du rôle des travailleurs autonomes dans les modèles. (Les questions méthodologiques au sujet des modèles sont commentées dans L'annexe C.)

Les modèles distinctifs des transitions à la retraite des travailleurs autonomes

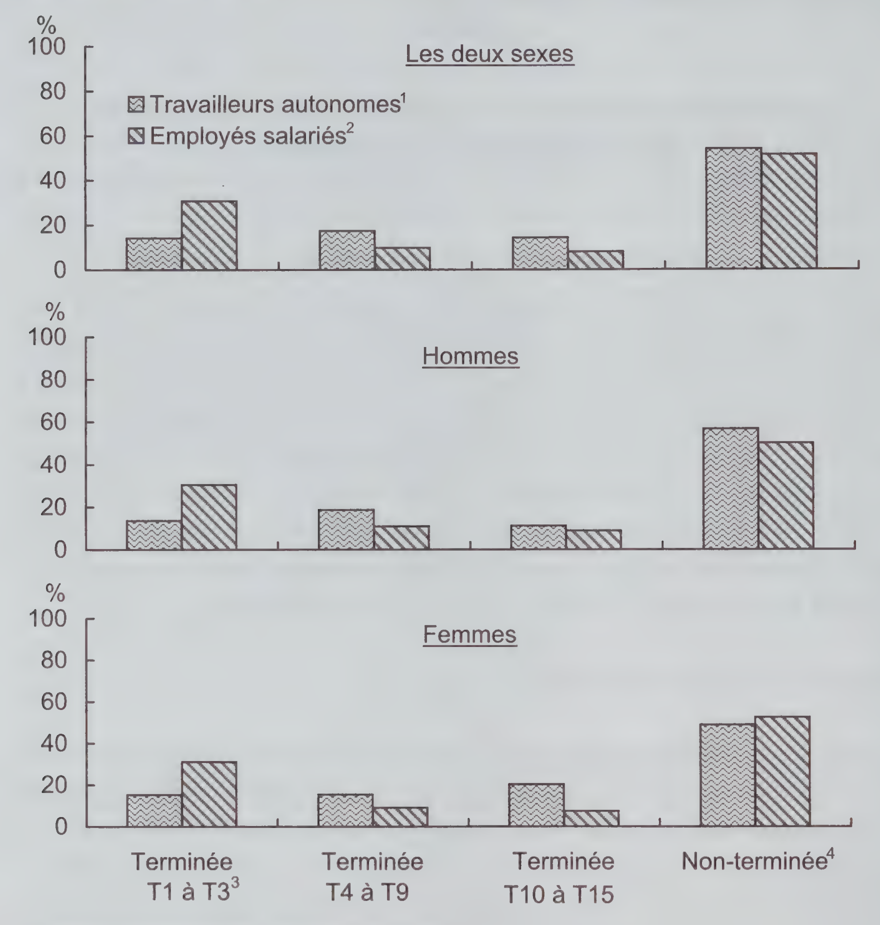
Notre question centrale de recherche est la suivante : quelles sont les différences majeures et systématiques entre les modèles de la transition à la retraite des travailleurs autonomes et des employés rémunérés? Une question clé secondaire s'impose : quelle est l'importance relative de la catégorie de travailleurs (dont le travail autonome constitue une catégorie) parmi les variables qui sont utiles dans un modèle prédictif qui entraîne des probabilités pour différentes catégories du modèle de transition à la retraite? Le reste du chapitre propose des réponses partielles à ces questions en traitant de chacune des propriétés des trajectoires.

Vitesse de fin de la trajectoire

Analyse bidimensionnelle. En moyenne, la vitesse de fin des trajectoires des travailleurs salariés, qu'on appellera « employés » ou « employés rémunérés », est sensiblement plus rapide que celle des travailleurs autonomes. Plus de 30 % des travailleurs rémunérés ont terminé leurs trajectoires avant la fin du troisième trimestre de 1998, contrairement à un pourcentage légèrement inférieur à 15 % pour les travailleurs autonomes (graphique 15.2).

Parmi les trois vitesses les plus lentes de fin de trajectoires montrées dans le graphique 15.2, les pourcentages des travailleurs autonomes sont plus élevés que ceux des travailleurs rémunérés. Pendant le dernier trimestre de 2001, un peu plus de 50 % des employés avaient des trajectoires inachevées, tandis qu'un pourcentage un peu plus élevé de travailleurs autonomes avaient de telles trajectoires. Ainsi, pour la population en transition à la retraite, la vitesse de fin de trajectoire était systématiquement plus

Graphique 15.2: Répartition des personnes selon la vitesse à laquelle ces dernières mettent fin à leur trajectoire vers la retraite, pour les travailleurs autonomes et les employés salariés, selon le sexe, pour la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001
(Pour les personnes qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)



1. Travailleur autonome en 1996 et en 1997.
2. Aucun travail autonome en 1996 ou 1997.
3. La trajectoire vers la retraite était terminée avant la fin du troisième trimestre
 Le premier trimestre s'étend de janvier à mars 1998
 … … …
 Le quinzième trimestre s'étend de juillet à septembre 2001.
4. Non-terminée = trajectoire non-terminée. Une personne (identifiée comme étant en transition vers la retraite durant l'année 1996-97) est considérée comme ayant terminée sa trajectoire quand (a) elle a quitté le marché du travail et qu'elle reçoit un quelconque revenu de retraite pendant au moins six mois consécutifs, et (b) après ces six mois, et jusqu'à la fin de 2001, elle n'est pas réintégrée dans le marché du travail.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

lente pour les travailleurs autonomes, au cours des deux années (1996 et 1997), que pour les employés.[2]

Lorsque les personnes qui étaient en transition à la retraite en 1996–1997 sont classées en sous-groupes selon le genre, l'âge en 1996, le revenu du ménage en 1996 et la scolarité, le modèle décrit ci-dessus a tendance à se répéter : les trajectoires des travailleurs autonomes en 1996 et 1997 ont montré des vitesses de fin de trajectoire systématiquement plus lentes que pour les employés. Les prochains paragraphes résumeront les modèles clés pour les sous-groupes choisis[3].

Le graphique 15.2 montre que, parmi les personnes qui ont commencé leur transition à la retraite entre 1996 à 1997, les hommes et les femmes, pris séparément, avaient des modèles similaires à celui des deux sexes regroupés. Mais il y a une légère variation : le pourcentage de femmes employées dont les trajectoires ne sont pas terminées est légèrement plus élevé que celui des travailleuses autonomes. Cette divergence chez les femmes s'est confirmée lorsqu'on agrandit l'échantillon en baissant le seuil de TRANSCOR à 2,1, mais elle n'est pas confirmée chez toutes les femmes âgées de 55 ans ou plus.[4] Dans la dernière

---

2. Les tailles d'échantillon présentées au tableau 15.1 forment le point de départ des préoccupations à propos de la signification statistique des différences citées ou implicites dans le texte présenté ici et ci-dessous. La question est traitée à l'annexe C.

3. Le recalcul du modèle au sein de multiples sous-groupes vise deux objectifs. Pour certains de ces sous-groupes, il y a des questions de politique importantes ou un intérêt scientifique qui guident l'examen de leur situation, les hommes par rapport aux femmes par exemple. Le deuxième objectif est de vérifier les apparitions aléatoires en apparence du modèle, car elles indiquent le manque de fiabilité dans les estimations.

4. La motivation à attribuer le modèle montré pour les femmes dans le graphique à un échantillon incroyablement petit de travailleuses autonomes devrait être contrebalancée par le fait que les femmes entrepreneurs ont bien davantage tendance que leurs époux à suivre ceux-ci à la retraite. L'interruption d'une carrière commerciale pour y arriver est probablement moins une source de problèmes financiers que pour les femmes salariées dont les revenus de retraite sont plus assujettis aux règles qui régissent l'accès aux pensions pour les employés.

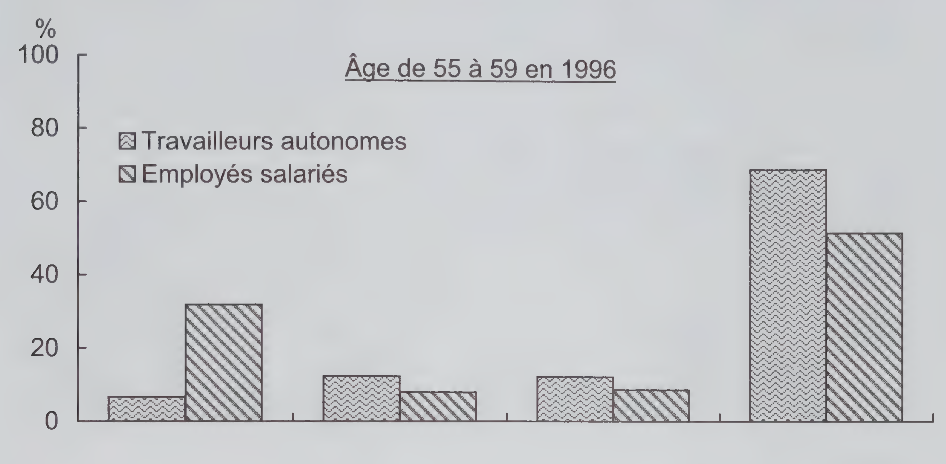
catégorie pour les femmes, la direction de la différence entre les travailleuses autonomes et les employées est la même que chez les hommes.

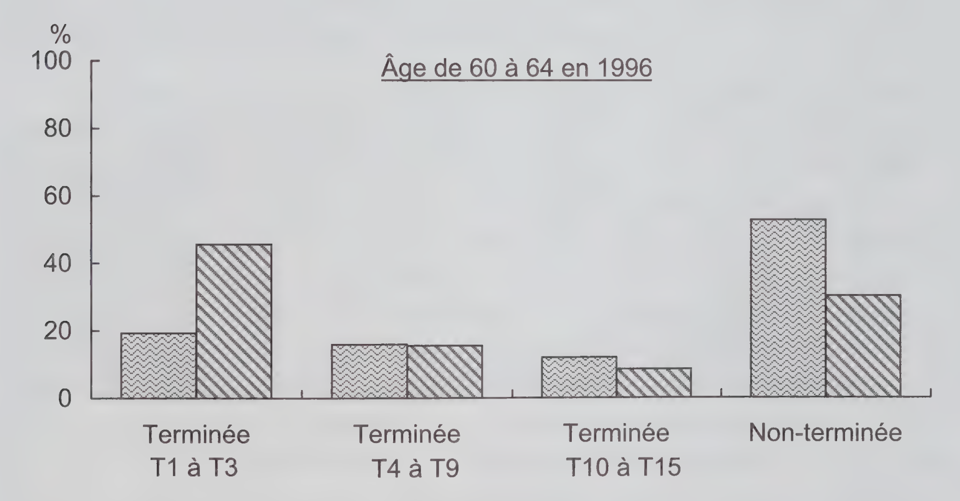
On doit concentrer notre attention sur les groupes d'âge des 55 à 59 ans et des 60 à 64 ans. Au Canada, les occasions de retraite anticipée sans pénalité majeure au droit d'admissibilité à une pension commencent à être offertes à de nombreux employés dès 55 ans et deviennent chose courante après 60 ans. Ainsi, dans la catégorie d'âge des 45 à 69 ans, la tendance à commencer des transitions en 1996–1997 était la plus élevée dans ces deux catégories d'âge, comme l'indique l'annexe A. Dans chacune de ces catégories d'âge, le modèle fondamental susmentionné de différences dans la vitesse de fin de trajectoire se répète pour les employés et les travailleurs autonomes.

De plus, la différence dans la vitesse de fin de trajectoire des travailleurs autonomes et des employés est accentuée, si on compare avec ce qu'on observe lorsque toutes les catégories d'âge sont réunies pour former un seul échantillon (graphique 15.2). Par exemple, dans le graphique 15.2, l'écart entre les pourcentages de travailleurs autonomes et d'employés dont la fin des trajectoires a commencé avant ou pendant le troisième trimestre de 1998, est de plus ou moins 15 points, et les résultats les plus élevés appartiennent aux employés. Cependant, dans le graphique 15.3, l'écart correspondant atteint environ 30 points de pourcentage pour les personnes âgées entre 55 ans et 59 ans en 1996 et plus de 20 points de pourcentage pour celles de 60 à 64 ans en 1996. Étant donné que les deux groupes ont des pourcentages très similaires dans les deux prochaines vitesses de fin de trajectoire, cet écart entraîne nécessairement une différence importante dans la catégorie des trajectoires non terminées. Cette augmentation substantielle de la taille de l'écart entre les travailleurs autonomes et les employés de ces deux catégories d'âge est confirmée grâce aux deux échantillons de plus grandes tailles cités ci-dessus.

Bref, la plus grande tendance des travailleurs autonomes à retarder leur retraite est démontrée plus nettement dans les catégories d'âge où le taux de début des transitions à la retraite est le plus élevé.

Graphique 15.3: Répartition des personnes selon la vitesse à laquelle ces dernières mettent fin à leur trajectoire vers la retraite, pour les travailleurs autonomes et les employés salariés, pour les cohortes âgées de 55 à 59 et 60 à 64 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001[1]
(Pour les personnes qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)

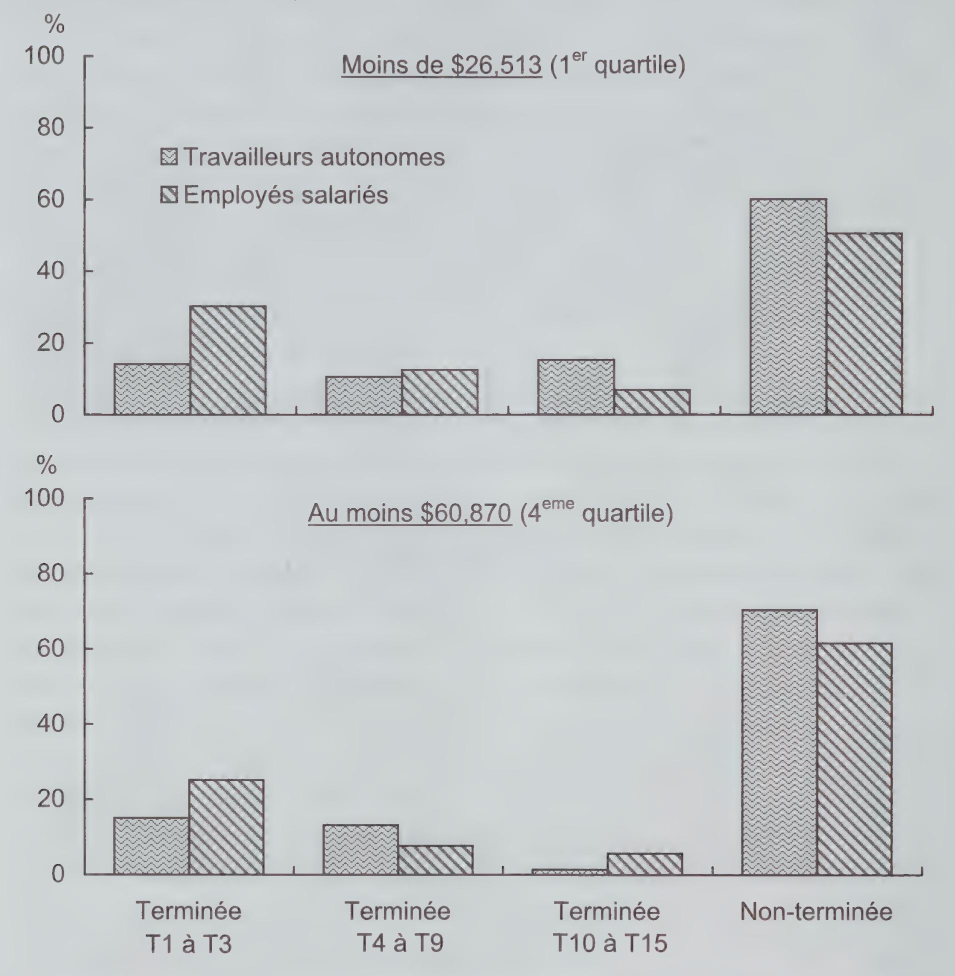




1. Voir le graphique 15.2 pour des notes pertinentes.
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

Les grandes différences de revenu ne changent pas le modèle dont on discute ici. Le graphique 15.4 permet d'effectuer une comparaison entre les personnes des quartiles les plus bas et celles des quartiles les plus hauts du revenu net d'impôt des ménages en 1996. Malgré cette différence majeure dans le

Graphique 15.4: Répartition des personnes selon la vitesse à laquelle ces dernières mettent fin à leur trajectoire vers la retraite, pour les travailleurs autonomes et les employés salariés, selon le revenu du ménage, pour la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001[1]
(Pour les personnes qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)



1. Voir le graphique 15.2 pour des notes pertinentes.
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

revenu du ménage, le modèle de variation dans la vitesse de fin des trajectoires des travailleurs autonomes et des employés est très similaire à ce que nous avons constaté pour l'ensemble de la population âgée entre 45 et 69 ans en 1996 (graphique 15.2).

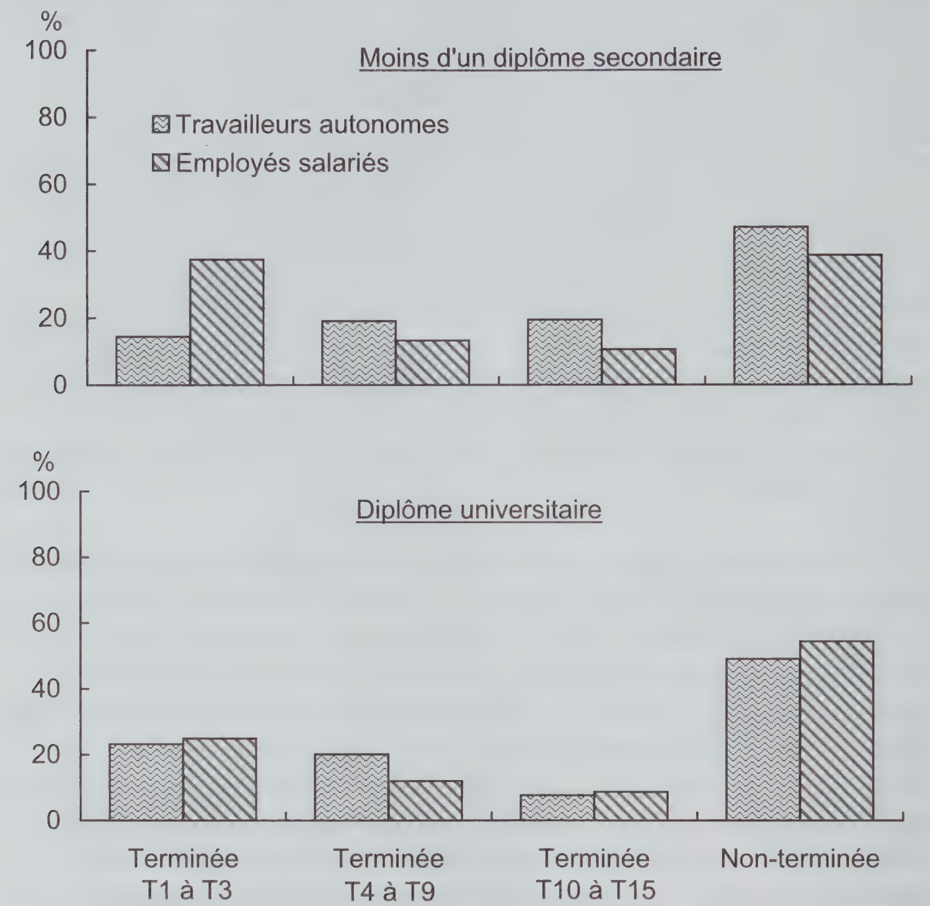
Lorsqu'on compare les travailleurs qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires à ceux qui possèdent un diplôme universitaire parmi les personnes qui ont commencé leur transition entre 1996 et 1997, on note une différence importante par rapport aux modèles de l'échantillon complet (voir le graphique 15.5). Le premier groupe suit le modèle de l'ensemble de l'échantillon (graphique 15.2), tandis que les personnes qui détiennent un diplôme universitaire sont différentes dans deux cas importants. Premièrement, l'écart entre les employés et les travailleurs autonomes, en ce qui concerne la vitesse rapide de fin des trajectoires, disparaît presque (les deux ayant une vitesse de fermeture de 20 %). C'est aussi vrai pour la catégorie des trajectoires non terminées. Cette divergence est aussi présente dans l'échantillon de plus grande taille qui comprend toutes les personnes de 55 ans ou plus en 1996. Une analyse conçue dans le but de confirmer et d'expliquer cette divergence, et qui utilise un autre ensemble de données tirées d'échantillons de plus grande taille, pourrait donner certaines leçons utiles quant à l'influence de la scolarité élevée sur la propension à retarder la retraite chez les employés, et les raisons de cette influence[5].

En résumé, pour ce qui est du modèle de vitesse de fin de trajectoire, parmi les personnes qui commençaient leur transition à la retraite entre 1996 et 1997 et des sous-groupes clés, ainsi que pour l'ensemble de l'échantillon, les employés étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir une vitesse de fin de trajectoire rapide que les travailleurs autonomes. Pour ce qui est des vitesses les plus lentes de fin de trajectoire, les travailleurs autonomes arrivaient en tête. Cependant, lorsque la période de six années d'observation (2001) est terminée et qu'on fait concorder les trajectoires non terminées, l'avance des travailleurs autonomes est petite pour l'ensemble de l'échantillon des personnes âgées entre 45 et 69 ans en 1996. Toutefois, dans le sous- échantillon des personnes de 55 ans et plus, où les proportions de personnes qui commencent

---

5. Dans le modèle utilisé pour générer les résultats de l'analyse multidimensionnelle ci-dessous, il y avait une association directe des rapports de cote favorisant les trajectoires non terminées avec la scolarité élevée. De plus, la statistique de Wald pour l'estimation des paramètres pour l'éducation est signifiante statistiquement au niveau de 5 %. Par contre, c'était pour un échantillon qui comprenait à la fois les employés et les travailleurs autonomes.

Graphique 15.5: Répartition des personnes selon la vitesse à laquelle ces dernières mettent fin à leur trajectoire vers la retraite, pour les travailleurs autonomes et les employés salariés, selon le niveau d'éducation, pour la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001[1]
(Pour les personnes qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)



1. Voir le graphique 15.2 pour des notes pertinentes.
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

leur transition à la retraite deviennent élevées, l'écart entre les travailleurs autonomes et les personnes salariées reste sensible dans la catégorie des trajectoires non terminées. Dans cette sous-population où la probabilité d'effectuer une transition à la retraite est élevée, l'écart entre les deux groupes est de l'ordre d'au moins 20 points de pourcentage (aux deux extrémités du spectre des vitesses de fin de trajectoire).

Analyse multidimensionnelle. Jusqu'à quel point ce type de modèle est-il confirmé par des données qui proviennent d'une analyse multidimensionnelle où plusieurs variables pertinentes sont tenues constantes? Parmi elles, il y a des variables qui pourraient avoir d'importantes associations séparées avec la propension à devenir travailleur autonome et des probabilités de vitesses particulières de fin de trajectoire. Cela nous forcerait à considérer que l'association entre les deux dernières variables est fausse (c'est-à-dire sans aucun lien de causalité, quel que soit l'indice de signification statistique).

Pour répondre à cette question, le texte qui suit présentera les résultats d'un modèle multidimensionnel qui génère des probabilités conditionnelles prédites pour les différentes vitesses de fin de trajectoire. Le modèle utilise de nombreuses variables explicatives et, pour chaque combinaison de valeurs de ces variables, une probabilité séparée de la répartition de la vitesse de fin de la trajectoire est prédite. Pour vérifier si le modèle d'association décrit ci-dessus se répète dans ces répartitions, nous tenons constantes à certaines valeurs sélectionnées toutes les variables sauf celles qui concernent la catégorie de travailleurs (travailleurs autonomes et employés rémunérés). En examinant comment les répartitions changent lorsque nous nous déplaçons de façon analytique des employés salariés aux travailleurs autonomes (c'est ce qu'on appelle l'« effet marginal »), nous testons à la fois la direction et la force de l'association de catégories de travailleurs avec la vitesse de fin de trajectoire.[6].

La sélection de variables tenues constantes se base sur nos hypothèses concernant les processus utilisés pour déterminer la progression de la retraite, ou sur des résultats d'autres projets de recherche. Ces variables incluent le sexe, l'âge, les antécédents culturels, l'état matrimonial en 1996, un changement de l'état matrimonial au cours de l'année avant que la trajectoire ne

6. Les préoccupations citées ci-dessus à propos des sous-échantillons de petite taille s'appliquent aussi à l'analyse multidimensionnelle. Nous y allons avec rigueur dans les déclarations concernant la signification statistique. Cependant, il vaut la peine de mentionner que les analyses multidimensionnelles ayant des échantillons de petite taille sont très courantes dans la recherche sur les variations interindividuelles des sciences sociales et particulièrement dans les sciences de la santé.

commence à prendre fin, un indice permettant de déterminer si la responsabilité en matière de soins de famille s'est accrue pendant cette même année, ainsi qu'une détérioration de l'état de santé au cours de cette année, le niveau de scolarité en 1996, le groupe professionnel en 1996, un indice mesurant l'irrégularité dans les antécédents professionnels, la présence d'un autre membre de la famille économique qui a commencé à toucher une forme de revenu de retraite pendant cette même année, un indice du classement de la richesse et une indice de l'accroissement de la richesse pendant l'année. (L'annexe C présente le modèle et de brèves définitions des variables en commentant sa performance générale et les contributions des variables importantes qui ne font pas partie du synopsis de ce chapitre. L'annexe B donne des définitions techniques détaillées de nombreuses variables complexes définies spécialement pour cette étude.)

Le tableau 15.2 appuie l'information ci-dessus basée sur l'analyse bidimensionnelle. La probabilité conditionnelle moyenne de prédiction pour la fin de trajectoire avant ou pendant les trois premiers trimestres de 1998 est de 0,09 pour les travailleurs autonomes et de 0,21 pour les employés rémunérés. Elle est donc deux fois plus élevée pour ces employés que pour les travailleurs autonomes. Pour chacune des autres vitesses (plus lentes), les travailleurs autonomes ont des probabilités plus élevées que les employés rémunérés, mais pour les trajectoires non terminées, l'écart chute à 0,05 (cinq points de pourcentage, 0,63 pour les travailleurs autonomes et 0,58 pour les employés).

Les effets marginaux montrés dans le tableau 15.2 proviennent des coefficients du type montré à la première ligne du tableau 15.3, soit les estimations de paramètre et leurs Wald chi carrés respectifs. Ces données réitèrent le message du tableau 15.2, d'une manière différente et plus complète (L'annexe C fournit une aide pour ce qui est l'interprétation des données présentées par le tableau 15.3.)

Le titre au-dessus des descriptions des rangées dans le tableau 15.3 ne renvoie pas au travail autonome pendant les deux années parce que, dans le modèle utilisé, la variable que nous avons utilisée pour représenter le travail autonome comprend les travailleurs autonomes pendant les deux années ainsi que ceux qui sont passés du statut de travailleur autonome en 1996 pour

Tableau 15.2: Effets marginaux, sur la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin, de la différence entre (a) le fait d'être indépendant en 1996 et 1997, et (b) celui d'être salarié durant ces années, Canada 1998 à 2001

	Probabilités prédites[1]	Effet marginal == Travailleur autonome moins employé salarié
Travailleur autonome		
en 1996 et 1997		
Fin pendant ou avant T3	0,09	-0,12
Fin pendant T4 à T9	0,18	0,04
Fin pendant T10 à T15	0,10	0,03
Trajectoire non terminée	0,63	0,05
Total	1,00	
Employé salarié		
en 1996 et 1997		
Fin pendant ou avant T3	0,21	
Fin pendant T4 à T9	0,14	
Fin pendant T10 à T15	0,07	
Trajectoire non terminée	0,58	
Total	1,00	

1. Pour certaines combinaisons des variables prédictives, il existe une distribution de probabilités prédites pour les travailleurs indépendants et une autre pour les employés salariés. Chacune de ces combinaisons représente une population de référence séparée qui garde constantes toutes les valeurs des variables de prédictives excepté celles pour la variable « catégorie de travailleur » dont travailleur autonome et employé salarié sont deux niveaux. Pour chacun de ces niveaux, les chiffres montrés dans la première colonne du tableau représentent une moyenne desdites distributions.
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

devenir employés en 1997. Le but était d'accroître la fiabilité (sur le plan de l'échantillonnage) de l'estimation des paramètres pour les travailleurs autonomes. Après avoir appliqué le modèle en générant ses probabilités prédites (pour montrer les effets marginaux) nous avons comparé le travail autonome et le travail rémunéré, pendant les deux années (tableau 15.2).

Dans l'interprétation des données du tableau 15.3, il faut diriger l'attention principalement sur le sous-modèle clé, celui dans la colonne C (le concept de sous-modèle est présenté à l'annexe C). L'estimation positive des paramètre, de la colonne C indique que, en ce qui concerne la catégorie de référence (principalement les personnes salariées), le fait d'être un travailleur autonome a tendance à augmenter la probabilité d'avoir une trajectoire non terminée. Le rapport de cotes de 3,4 signifie que les probabilités

Tableau 15.3: Modèles ajustés d'association entre le travail autonome et la vitesse à laquelle la personne met fin à la transition entre le travail et la retraite, entre 1998 et 2001, pour trois modèles imbriqués, Canada
(Pour les personnes ayant commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)

Variable predictive: travailleur autonome en 1996 et 1997	Modèle un logit = (speedcls est 2)/ (speedcls est 1,3,4) A[1]	Modèle deux logit = (speedcls est 3)/ (speedcls est 1,4) B[2]	Modèle trois logit = (speedcls est 1)/ (speedcls est 4) C[3]
Paramètres estimés	0,3003 (2,3)[4]	0,5441 (5,5)	1,2248 (27,1)
Rapports de cotes	1,4	1,7	3,400
Pourcentage du Wald Chi-carré du modèle	2%	7%	8%
Indice de rang dans la contribution à la qualité d'adéquation du modèle	1/16[5]	5/16	3/16

1. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que speedcls égale 2. Le nom « speedcls » indique les quatre catégories de la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin. Voir le graphique 15.2.
2. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que speedcls égale 3.
3. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que speedcls égale 4.
4. Les Wald chi-carrés sont représentés par les nombres entre parenthèses. Les écarts-type sous-jacents des chi-carrés représentent une approximation. Cette situation est due au fait que les calculs pertinents ne sont pas complètement ajustés à la complexité du design de l'échantillonnage de l'EDTR. L'ajustement approximatif nécessiterait une standardisation des pondérations originales de l'enquête, pour en arriver à une moyenne de 1. Des tests ayant un ajustement plus approprié, via bootstrap, soutiennent que lorsque le Wald chi-carré est égal ou supérieur à 6.0, nous pouvons alors considérer que le paramètre estimé est statistiquement significatif à un niveau de 5% et plus, dans l'éventualité où les écarts-type selon bootstrap ont été calculés. Lorsque le Wald chi-carré se situe entre 3 et 6, on peut alors considérer que le paramètre estimé est statistiquement significatif à un niveau se situant entre 5% et 15%.
5. Le numérateur est le rang du travail autonome parmi les variables qui contribuent à l'efficacité du modèle, et le dénominateur est le nombre de variables de prédiseur. On accorde le numéro 1 au rang le plus élevé.

Source: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

des travailleurs autonomes d'avoir des trajectoires non terminées dépassent de loin (soit trois fois plus élevées) celles des employés, dans le sous-modèle clé. Enfin, bien que l'âge soit de loin la variable la plus dominante concernant la vitesse de fin de trajectoire, le fait d'être travailleur autonome contribue pour plus

ou moins 8 % de la qualité de l'ajustement du modèle. La variable travail autonome vient aussi au troisième rang (parmi les 16 variables), soit la troisième variable la plus élevée, pour l'ensemble des variables explicatives, en ce qui concerne l'importance statistique relative de la qualité de l'ajustement du modèle.[7]

Il est important de noter que l'échantillonnage est responsable du fait que les résultats des deux premiers sous-modèles (voir les colonnes A et B) ont une variation beaucoup plus élevée que ceux du troisième sous-modèle (voir les valeurs accordées au Wald khi carré, et la note de bas de page 4 du tableau). Cependant, ils montrent aussi un modèle largement similaire. Le fait d'être un travailleur autonome augmente la probabilité que la vitesse de fin de trajectoire soit lente.

En gros, les analyses bidimensionnelles et multidimensionnelles s'entendent sur l'association de la catégorie de travailleurs (travail autonome et emploi rémunéré) avec la vitesse de fin de la trajectoire . Dans l'analyse bidimensionnelle, nous avons estimé qu'il y avait un écart d'un minimum de 20 points de pourcentage entre les deux groupes en terme de concentration à l'une ou l'autre extrémité du spectre de la vitesse de fin de la trajectoire, où les observations sont limitées aux personnes de 55 ans ou plus en 1996. Dans l'ensemble de l'échantillon des personnes de 45 à 69 ans, lorsque plusieurs covariables connexes sont tenues constantes statistiquement, l'écart tombe à près de 10 points de pourcentage lorsque la vitesse de fin de la trajectoire est rapide, et à cinq points de pourcentage si, à l'opposé, la trajectoire n'est pas terminée.

La présence de la flexibilité dans la transition à la retraite

Pour ce qui est des trajectoires, la flexibilité dans la transition à la retraite comporte des changements de position qui montrent indirectement des actions volontaires reflétant l'utilisation des choix

---

7. Les données des deux dernières lignes du tableau 15.3 sont des approximations brutes puisque leur calcul dans le SAS PROC LOGISTIC tient pour acquis que les variables explicatives sont mutuellement indépendantes.

ou des options disponibles dans le processus de retraite. (Voir l'annexe A pour l'élaboration de cette idée.) La littérature actuelle consacrée à la retraite chez les travailleurs autonomes fait ressortir à plusieurs reprises l'avantage dont ceux-ci profitent, en termes de flexibilité, en comparaison aux travailleurs salariés. Cependant, d'autres chercheurs ont rarement élaboré et utilisé une mesure pour cette flexibilité, afin d'évaluer la taille de l'avantage dont les travailleurs autonomes profitent.

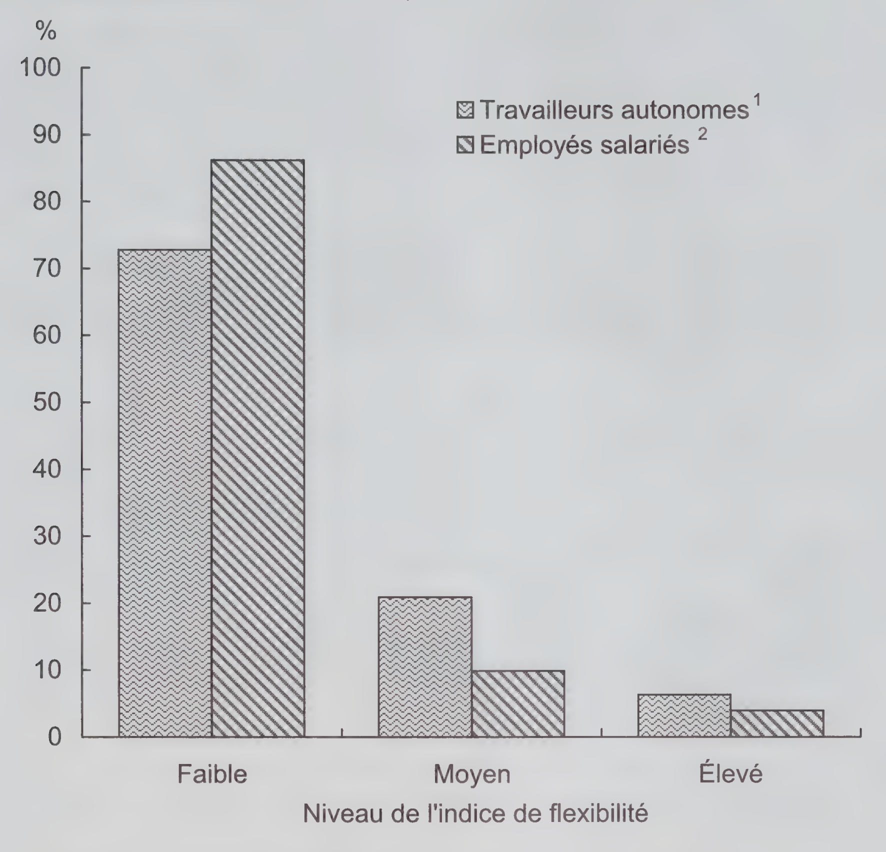
C'est précisément ce type d'information que nous présentons en nous basant sur l'examen des trajectoires présentées à l'annexe A. Ainsi, cette section a un rôle similaire à celui de la section qui vient de se terminer. Notre attention ne porte pas sur l'établissement d'une constatation de recherche répétée à maintes reprises par d'autres chercheurs, mais plutôt sur l'ajout de valeurs en mesurant le niveau de l'avantage dont les travailleurs autonomes profitent par comparaison avec les travailleurs salariés.

Le graphique 15.6 confirme l'importante différence prévue entre le statut de travailleur autonome et celui de travailleur salarié en matière de flexibilité dans la transition à la retraite. Quelques 86 % des travailleurs salariés avaient des trajectoires de niveau bas dans l'indice (donc 14 % de niveaux élevés ou moyens). Le chiffre correspondant pour les travailleurs autonomes est d'au moins 10 points de pourcentage plus bas. Pour les niveaux moyens et élevés de l'indice, l'écart est plus prononcé au niveau moyen.

Cet écart dominant entre les deux catégories de travailleurs apparaît dans les catégories d'autres variables importantes telles que le sexe, l'âge et la scolarité, comme le montre le graphique 15.7. Ce graphique traite des pourcentages pour les niveaux élevés ou moyens de l'indice de flexibilité dans la transition à la retraite. Bien qu'il manque les détails du graphique 15.6, le message reste le même : dans les catégories clés pour le sexe, l'âge et la scolarité, les travailleurs autonomes sont beaucoup plus susceptibles d'avoir des trajectoires de niveau élevé ou moyen de l'indice de flexibilité dans la transition à la retraite, et la différence est habituellement de l'ordre d'au moins 10 points de pourcentage.

Est-ce que ce modèle se répète même lorsque nous tenons statistiquement constantes de nombreuses variables qui peuvent affecter à la fois la catégorie de travailleurs et le niveau de l'indice

Graphique 15.6: Niveau de l'indice de flexibilité dans la transition entre le travail et la retraite, pour les travailleurs autonomes et les employés salariés, la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001
(Pour les personnes qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)

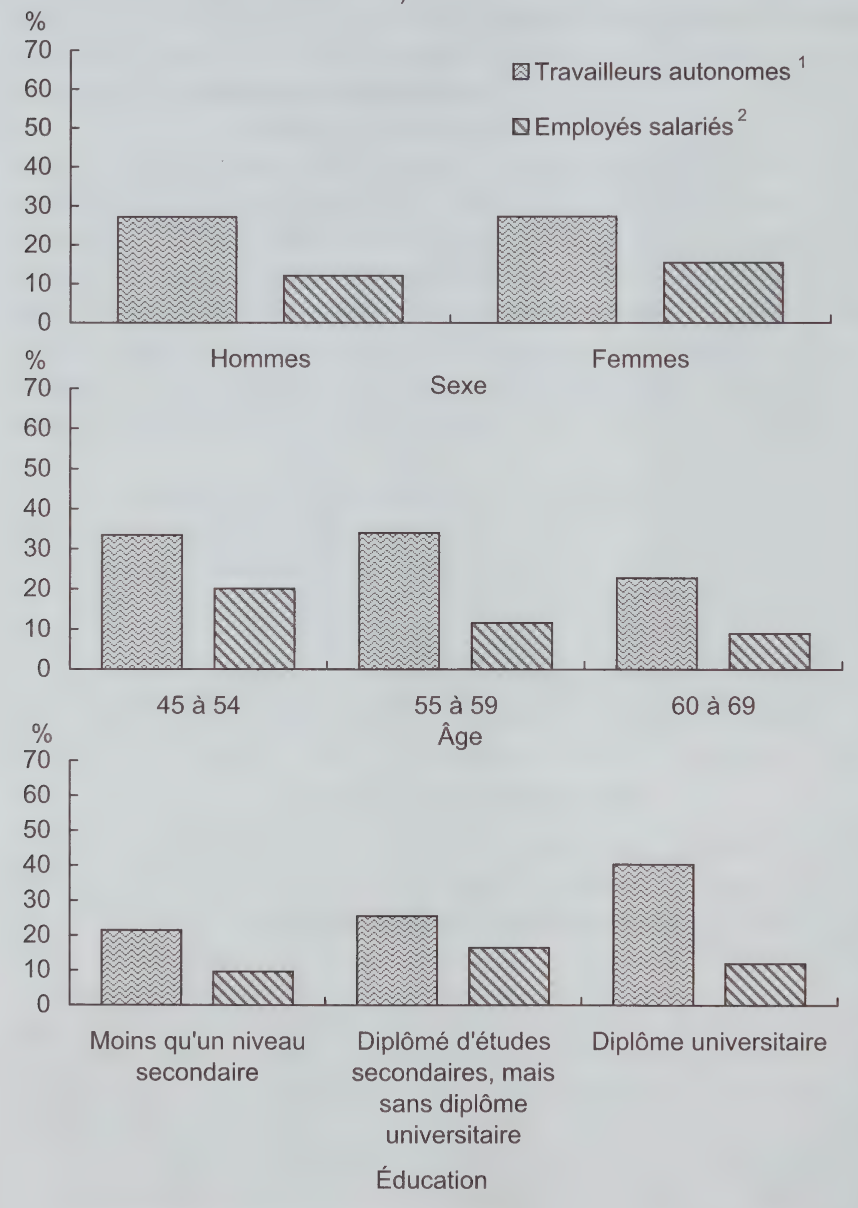


1. Travailleur autonome en 1996 et en 1997.
2. Aucun travail autonome en 1996 ou 1997.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

de flexibilité dans la transition à la retraite? Nous répondons à cette question en élaborant un modèle similaire à celui que nous venons de commenter pour la vitesse de fin de trajectoire. Cependant, dans le présent cas, nous prédisons des probabilités pour les différents niveaux de l'indice de flexibilité en nous basant sur des combinaisons de valeurs accordées à plusieurs variables explicatives. Les variables utilisées sont présentées à l'annexe C, et elles incluent le travail autonome en 1996 comme variable nominale. La catégorie de référence pour cette variable

Graphique 15.7: Pourcentage des personnes dont le niveau de l'indice de flexibilité se situe à un niveau moyen ou élevé, pour les travailleurs autonomes et les employés salariés, selon le sexe, l'âge et l'éducation, la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001
(Pour les personnes qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)



1. Travailleur autonome en 1996 et en 1997.
2. Aucun travail autonome en 1996 ou 1997.
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

comprendrait très largement les employés rémunérés (d'autres catégories de travailleurs sont possibles, mais les employés rémunérés formeraient le pourcentage le plus important du groupe de référence).

Le modèle prévoit que le travail autonome est associé à des niveaux de flexibilité plus importants que la moyenne. On peut le constater dans la valeur positive de paramètre du sous-modèle clé qui se trouve à la colonne A du tableau 15.4. Ce modèle prédit la probabilité que la valeur de l'indice sera de niveau élevé ou moyen.

Cependant, le résultat qu'on vient de mentionner n'offre aucune surprise ou aucun aperçu parce qu'il est largement commenté dans la littérature. Ce que nous présentons ici est

Tableau 15.4: Modèles ajustés d'association entre le travail autonome et l'indice de flexibilité de la transition entre le travail et la retraite, entre 1998 et 2001, pour deux modèles imbriqués, Canada
(L'échantillon est restreint aux personnes qui ont terminé leurs trajectoires après le troisième trimestre de 1998, et qui ont commencé leur transition au cours des années 1996 à 1997)

Variable predictive: travailleur autonome en 1996 et 1997	Modèle un logit = (flexscorg98 = 0)/ (flexscorg98 = 1,2) A[1]	Modèle deux logit = (flexscorg98 = 1)/ (flexscorg98 = 2) B[2]
Paramètres estimés	0,6437 (11,4)[3]	0,2138 (0,3)
Rapports de cotes	1,9	1,2
Pourcentage du Wald Chi-carré du modèle	20,5%	1,0%
Indice de rang dans la contribution à la qualité d'adéquation du modèle	1/13[4]	9/13

1. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que flexscorg98 égale 1,2. Le nom « flexscorg98 » indique les trois catégories de l'indice de la flexibilité de la transition entre le travail et la retraite. Voir le graphique 15.6.
2. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que flexscorg98 égale 2.
3. Voir le tableau 15.3, note 4.
4. Voir le tableau 15.3, note 5.

Source: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

une mesure du degré avec lequel le travail autonome procure « l'avantage en termes de flexibilité » cité ci-dessus. Cette information provient du rapport de cotes du tableau 15.4. Le rapport de cotes de 1,9 signifie que, d'après le modèle évalué, les probabilités d'atteindre des niveaux élevés ou moyens sur l'indice de flexibilité pour les travailleurs autonomes sont plus ou moins deux fois plus élevées que celles pour la population de référence dominée par les employés rémunérés.

La troisième ligne du tableau 15.4 montre ce que serait la contribution en pourcentage de la variable nominale du travail autonome dans la performance générale du modèle si les variables explicatives étaient mutuellement indépendantes. La notation « 1/13 » à la quatrième ligne de la colonne A indique que la variable du travail autonome constitue néanmoins l'apport le plus important à la qualité de l'ajustement global du modèle. On peut attribuer plus de 20 % de la qualité de l'ajustement du modèle à cette variable (voir le troisième chiffre de la colonne A). Malheureusement, les variables prédictives ne sont pas mutuellement indépendantes, et par conséquent, les résultats comprennent seulement un indicateur brut.

Alors que le paramètre dans le sous-modèle clé (colonne A) est estimé avec une bonne fiabilité (statistiquement significatif au niveau de 5 %), celui de la colonne B est estimé avec une très faible fiabilité : il n'est pas statistiquement significatif même au niveau de 15 %. Cependant, les deux colonnes du tableau renvoient le même message : une association partielle positive du travail autonome et de la probabilité d'avoir des niveaux élevés ou moyens de l'indice de flexibilité dans les transitions à la retraite. Aussi, les travailleurs autonomes ont de bien meilleures chances que les travailleurs rémunérés de se retrouver à l'un ou l'autre de ces niveaux, soit presque 100 % de meilleures probabilités de se retrouver au niveau moyen ou élevé dans l'ensemble de l'échantillon, et 20 % de meilleures probabilités de se retrouver au niveau élevé dans le sous-échantillon alors que tous les membres sont au moins au niveau moyen. Ces rapports de cotes mesurent les degrés d'avantage que le travail autonome procure en ce qui concerne l'indice de flexibilité dans la transition à la retraite.

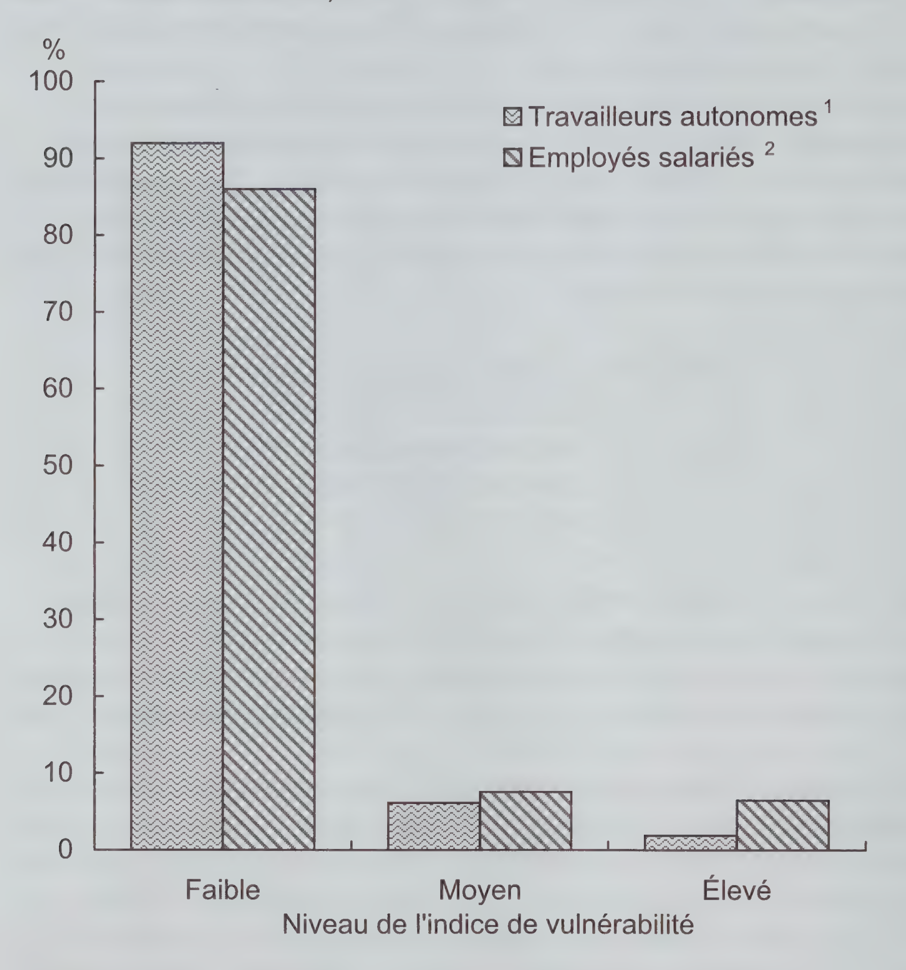
Expérience d'événements qui risquent de réduire le niveau de vie à la retraite

L'indice de flexibilité dans la transition à la retraite, qui fait état de l'expérience d'événements qui augmentent le risque de réduire le niveau de vie à la retraite, (aussi appelé « indice de vulnérabilité » ci-dessous) se fonde sur certaines sortes de déplacements dans une trajectoire. Alors que le précédent indice relève les déplacements qui suggèrent des changements volontaires entrepris par les répondants à l'EDTR, celui-ci porte sur la perte d'emploi ou les changements involontaires d'emploi qui constituent des événements négatifs. Cette section examine jusqu'à quel point il y a des différences systématiques dans les niveaux de l'indice de vulnérabilité pour les travailleurs autonomes et les employés rémunérés.

Contrairement aux propriétés des trajectoires déjà examinées, soit la vitesse de fin de trajectoire et la flexibilité, il y a très peu d'ouvrages qui peuvent nous guider dans l'élaboration des anticipations relatives aux directions prises par les différences systématiques entre ces deux catégories de travailleurs. D'un côté, il est évident que le travailleur autonome ne peut pas être « mis à pied par son patron », mais de l'autre il est constamment exposé aux risques notoires des faillites d'entreprise. Nous allons donc exposer les différences avec les employés rémunérés sans recourir à des notions précises sur la configuration de ces différences.

Les employés rémunérés sont plus susceptibles que les travailleurs autonomes d'avoir des trajectoires de niveaux élevés ou moyens sur l'indice d'expérience d'événements qui augmentent le risque de réduction du niveau de vie à la retraite (« indice de vulnérabilité »). Tel est en effet le cas de plus de 10 % des employés salariés qui ont commencé leur transition entre 1996 et 1997 et qui travaillaient pendant le dernier trimestre de 1997.. Par contre, le pourcentage est de moins de 10 % pour les travailleurs autonomes (voir le graphique 15.8). Bien que l'écart entre les deux catégories de travailleurs ne soit pas énorme, le modèle cité ci-haut est confirmé dans les deux échantillons de plus grande taille (décrits plus tôt) où on a effectué les calculs en parallèles.

Graphique 15.8: Niveau de l'indice d'exposition aux événements qui augmentent le risque de réduction du niveau de vie à la retraite, pour les travailleurs autonomes et les employés salariés, la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001
(Pour les personnes qui travaillaient durant le dernier trimestre de 1997 et qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)



1. Travailleur autonome en 1996 et en 1997.
2. Aucun travail autonome en 1996 ou 1997.
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

Bien que les sous-groupes clés pour le sexe, l'âge et la scolarité répètent le modèle de variation cité ci-dessus (mais pas les chiffres spécifiques), l'échantillon de plus grande taille (qui comprend toutes les personnes de 55 ans ou plus qui travaillaient pendant le dernier trimestre de 1997) confirme cette répétition par groupes d'âge séparés seulement. L'écart entre les travailleurs autonomes et les employés rémunérés est particulièrement marqué dans le groupe des 55 ans ou plus.

Jusqu'à quel point le modèle qu'on vient de citer se répète-t-il lorsque nous tenons constantes statistiquement et simultanément plusieurs variables qui peuvent expliquer les deux catégories de travailleurs et les niveaux dans l'indice d'expérience d'événements qui augmentent le risque de réduction du niveau de vie à la retraite? Pour répondre à cette question, nous avons à nouveau élaboré un modèle de prédiction des probabilités pour les différents niveaux de l'indice, basé sur des combinaisons de valeurs accordées à plusieurs variables explicatives. Ce modèle et les variables utilisés sont présentés dans les annexes B et C, et ils incluent le travail autonome en 1996 comme variable nominale. La catégorie de référence pour cette variable comprendrait en très grande partie les employés rémunérés en 1996 (D'autres catégories de travailleurs peuvent en faire partie, mais ceux-ci forment la principale portion de la catégorie de référence de ce sous-échantillon). .

Les données du tableau 15.5 appuient le modèle susmentionné d'association du travail autonome avec l'indice de vulnérabilité. Le fait d'être travailleur autonome tend à diminuer la probabilité d'obtenir des valeurs de niveau au moins moyen sur l'indice par comparaison avec le groupe de référence (qui est dominé par les employés rémunérés). On peut le constater grâce au paramètre négatif dans la première colonne et à la première ligne du tableau 15.5 (la première colonne de ce tableau est celle du sous-modèle clé, qui traite des probabilités d'atteindre des niveaux au moins moyens par rapport aux probabilités d'atteindre un niveau bas sur l'indice ; voir l'annexe C pour plus de détails). De plus, pour ce qui est des probabilités d'obtenir de telles valeurs dans le groupe de référence, les probabilités des travailleurs autonomes sont une demi fois meilleures. C'est une mesure du degré d'avantage associé au fait d'être travailleur autonome.

Tableau 15.5: Modèles ajustés d'association entre le travail autonome et l'indice de vulnérabilité causé par la trajectoire de la transition entre le travail et la retraite entre 1998 et 2001, pour deux modèles imbriqués, Canada
(L'échantillon est restreint aux personnes qui ont terminé leurs trajectoires après le troisième trimestre de 1998, et qui ont commencé leur transition au cours des années 1996 à 1997)

Variable predictive: travailleur autonome en 1996 et 1997	Modèle un logit = (vulev98 = 0)/ (vulev98 = 1,2) A[1]	Modèle deux logit = (vulev98 = 1)/ (vulev98 = 2) B[2]
Paramètres estimés	-0,5817 (4,4)[3]	0,2262 (0,1)
Rapports de cotes	0,6	1,3
Pourcentage du Wald Chi-carré du modèle	7%	0%
Indice de rang dans la contribution à la qualité d'adéquation du modèle	6/14[4]	14/14

1. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que vulev98 égale 1,2. Le nom « vulev98 » indique les trois catégories de l'indice de la vulnerabilité dans la transition vers la retraite. Voir le graphique 15.8.
2. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que vulev98 égale 2.
3. Voir le tableau 15.3, note 4.
4. Voir le tableau 15.3, note 5.
Source: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

Cependant, la catégorie de travailleurs n'est pas un facteur important de la qualité de l'ajustement du modèle. Parmi les 13 variables explicatives, elle est la sixième en matière de contribution à la qualité de l'ajustement du modèle. C'est un fait notable qu'aucun des paramètres du tableau 15.5 n'est estimé avec un niveau élevé de fiabilité, et c'est probablement dû à l'échantillon de petite taille. Cependant, les corrélations entre les variables explicatives constituent aussi un facteur.

La tendance à revenir sur le marché de travail après l'avoir quitté

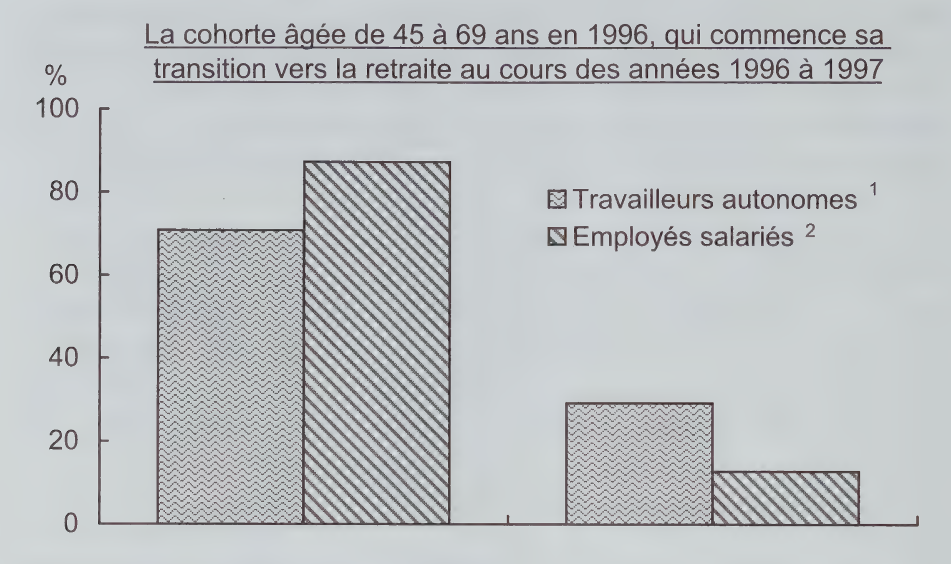
Est-ce que les travailleurs autonomes qui ont quitté le marché du travail pendant le processus de transition à la retraite sont plus susceptibles d'y retourner que les employés rémunérés? Cette question comporte des enjeux politiques importants. La propriété de la trajectoire finale dont il faut tenir compte a été élaborée de manière à ce qu'on puisse aborder cette question.

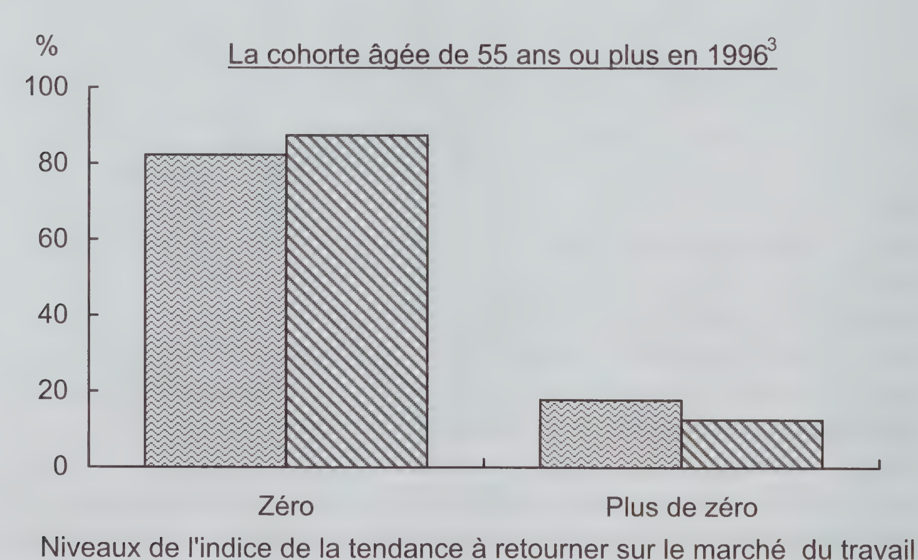
Le retour sur le marché de travail peut constituer une forte probabilité pour les personnes qui trouvent leurs revenus à la retraite inacceptables et dont les compétences sont en demande. Étant donné que les incertitudes en matière de revenu régulier à la retraite peuvent être exceptionnellement élevées chez les travailleurs autonomes, si on les compare avec les employés rémunérés, on prévoit qu'ils seront davantage susceptibles de revenir sur le marché du travail après l'avoir quitté.

C'est précisément ce que montre le graphique 15.9 pour les personnes qui ont commencé leur transition entre 1996 et 1997 et qui ont quitté le marché de travail pendant un certain temps au cours de ces années. Cependant, lorsque le calcul est refait pour toutes les personnes de 55 ans ou plus qui ont quitté le marché du travail à un certain moment entre 1996 et 1997, le modèle est confirmé seulement si les valeurs de l'échelle sont groupées afin que nous ayons seulement deux niveaux : nul et non nul. Étant donné que la taille de l'échantillon est un sérieux problème pour ce graphique, les données de l'échantillon de plus grande taille sont aussi présentées. L'échantillon de plus grande taille montre une différence beaucoup plus petite entre les deux catégories de travailleurs que l'échantillon des personnes en transition.

Malheureusement, la taille de l'échantillon sous-jacent est trop petite pour présenter des graphiques qui montrent des divisions en catégories de variables comme le sexe, l'âge et la scolarité. Confrontés à cette situation, nous sommes rapidement passés à l'analyse multivariable pour obtenir des résultats qui peuvent aider à déterminer comment l'écart entre les deux catégories de travailleurs s'est produit. Bien que les résultats de cette analyse confirment que le fait d'être travailleur autonome

Graphique 15.9: Niveau de l'indice de la tendance à retourner sur le marché du travail suivant un départ durant les années 1996 à 1997, pour les travailleurs autonomes et les employés salariés, la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001
(Les personnes employées en 1996, qui étaient hors de la population active pour un certain temps durant 1997)





1. Travailleur autonome en 1996 et en 1997.
2. Aucun travail autonome en 1996 ou 1997.
3. Tous les niveaux de TRANSCOR.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

tend à augmenter la probabilité de retour sur le marché du travail, une fois de plus les données ne sont pas montrées parce que l'échantillon est trop petit. Également l'analyse multivariable laisse entendre que la différence entre le fait d'être un employé rémunéré ou un travailleur autonome constitue un facteur négligeable en ce qui concerne la prédiction de la probabilité de retour sur le marché de travail après l'avoir quitté.

Sommaire général et pertinence en matière de politique

Les occasions de travail autonome constituent une dimension importante des efforts à réaliser pour que les transitions à la retraite progressives et flexibles soient plus courantes. Au cours des dernières années, l'écart entre l'âge moyen à la retraite des travailleurs autonomes et celui des employés rémunérés s'est accentué au Canada. Il était d'environ deux ans à la fin des années 70 et est maintenant proche de six ans. La moyenne pour le premier groupe a fluctué selon une tendance neutre tandis que celle du dernier a baissé jusqu'en 2001. Cette différence suggère que si le travail autonome reprend, la forte croissance chez les travailleurs âgés constituera un facteur clé de l'augmentation importante des retraites plus progressives. Cependant, il y a peu de recherches publiées au sujet des offres de travailleurs autonomes et de leurs modèles connexes de transition à la retraite.

Pour ce qui est des modèles de vitesse de fin de trajectoire parmi les personnes qui ont commencé leur transition à la retraite entre 1996 et 1997 et pour les sous-groupes clés ainsi que pour l'ensemble de l'échantillon, une vitesse de fin de trajectoire rapide est beaucoup plus probable chez les travailleurs rémunérés que chez les travailleurs autonomes. Pour les vitesses de fin de trajectoire les plus lentes, c'est le travail autonome qui vient en tête. Dans l'analyse bidimensionnelle, nous avons estimé un écart minimum de 20 points de pourcentage entre les deux groupes, selon la concentration à l'une ou l'autre extrémité du spectre de vitesse de fin de trajectoire, où les observations se limitent aux personnes âgées entre 55 ans et 69 ans en 1996. Dans l'ensemble de l'échantillon composé de personnes âgées entre 45 ans et 69 ans, lorsque de nombreuses covariables connexes sont tenues

constantes statistiquement, l'écart tombe à près de 10 points de pourcentage à la vitesse rapide de fin de la trajectoire à la retraite et à cinq points de pourcentage pour les trajectoires non terminées.

Ainsi, alors que la tendance générale voulant que les travailleurs autonomes prennent leur retraite sur le tard soit bien connue, nous avons ajouté pour le Canada d'une part une mesure du degré de différence entre les travailleurs autonomes et les employés rémunérés en ce qui concerne les probabilités de terminer une trajectoire peu de temps après avoir commencé la transition à la retraite, et d'autre part la probabilité de se retrouver avec des trajectoires non terminées quatre ans après le début de la transition.

La flexibilité dans la transition à la retraite est mesurée ici en termes de changements de position au sein d'une trajectoire (une trajectoire est une séquence de positions occupées), qui soulignent indirectement les actions volontaires qui reflètent l'utilisation des choix ou des options disponibles dans le déroulement du processus de retraite d'une personne. Nous confirmons que les travailleurs autonomes semblent avoir un avantage en matière de flexibilité, par comparaison avec travailleurs rémunérés. Cependant, d'autres chercheurs n'ont guère élaboré d'outils pour mesurer cette flexibilité et pour évaluer la taille de l'avantage dont profitent les travailleurs autonomes.

La présente étude offre ce genre d'information en se basant sur un examen des trajectoires de transition à la retraite. Alors que près de 75 % des travailleurs autonomes ont des trajectoires de niveaux bas sur l'indice, la proportion pour les employés rémunérés tourne autour de 85 %. Ce grand écart de différences est confirmé dans l'échantillon de plus grande taille qui comprend toutes les personnes de 55 ans ou plus en 1996. Le modèle de différences entre les deux catégories de travailleurs se reproduit dans l'analyse multivariable.

L'indice de vulnérabilité porte principalement sur la perte d'emploi ou sur le changement involontaire de travail. Les employés rémunérés sont plus susceptibles que les travailleurs autonomes d'avoir des trajectoires de niveaux élevés ou moyens sur l'indice d'exposition à des événements qui augmentent le risque de réduction du niveau de vie à la retraite (« l'indice de

vulnérabilité »). La marge de différence est importante sans être grande. Cependant, les sous-groupes clés pour le sexe, l'âge et la scolarité répètent ce modèle de différence, lequel se retrouve aussi dans l'analyse multivariable. Cependant, la variable catégorie de travailleurs ne constitue pas un facteur important dans la qualité de l'ajustement du modèle parce que seulement 7 % de la mesure de la performance du modèle peut être associée à cette variable.

Vu que les incertitudes touchant la régularité des entrées de revenu à la retraite peuvent être particulièrement élevées chez les travailleurs autonomes par comparaison avec les employés rémunérés, on s'attend à ce qu'ils soient davantage susceptibles de retourner sur le marché du travail après l'avoir quitté. C'est précisément ce que montrent nos données. Cependant, le sous-échantillon de personnes qui ont quitté le marché de travail pendant un certain temps entre 1996 et 1997 est trop petit pour constituer une mesure fiable de l'ampleur de la différence entre les deux catégories de travailleurs.

En raison d'un ralentissement prévu de la croissance de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne, accompagné d'une augmentation du pourcentage de membres âgés en son sein pendant les prochaines années, la question de l'offre de main-d'œuvre provenant des personnes âgées prendra de plus en plus d'importance en matière de compétitivité et de production économique nationale. Dans ce contexte, la tendance voulant que les travailleurs autonomes montrent une flexibilité dans la transition à la retraite manifestement plus grande que celle des employés rémunérés laisse entendre qu'il faut accorder une attention spéciale aux questions de politique concernant l'environnement des entrepreneurs âgés. L'OIT (1990 : 28) relève la pertinence de l'intérêt politique pour cet sujet, comme suit :

> « Le cadre stratégique général et les institutions exercent, dans une économie, une influence déterminante sur l'étendue du travail autonome et sur ses perspectives de croissance » [traduction libre].

Blau (1987 : 464) constate aussi l'influence de l'environnement politique sur la stimulation de la croissance au sein du travail autonome. Un aspect clé de cette influence consiste

à savoir si l'environnement politique facilite l'accès au capital de risque pour les travailleurs âgés, selon Bruce, Holtz et Quinn (2000).

Morris et Mallier (2003 : 15), indiquent que l'évolution de l'environnement du marché du travail élargit les occasions de choix entre différents types d'emploi, y compris le travail autonome. À ce propos, Le BIT (1990) cite une augmentation de l'apport en main-d'œuvre de travailleurs autonomes au sein de grandes organisations de certains pays de l'OCDE, dont le Canada et les États-Unis. Il donne le crédit de cette augmentation à une « nouvelle technologie d'information qui donne au travailleur autonome travaillant à partir de la maison un accès immédiat au matériel exigé et qui permet la transmission instantanée des rendements » (voir aussi Taylor 2002).

Selon Parker et Rougier (2004), les mesures visant à promouvoir le travail autonome chez les travailleurs âgés pourraient avoir deux objectifs : 1) accroître le taux de participation global; 2) promouvoir une économie plus compétitive et davantage axée sur l'entreprenariat. En outre, Taylor (2002 : 6) appuie indirectement cette affirmation concernant le taux de participation au marché du travail, en citant un résultat clé de la recherche sur le taux de participation relativement élevé des personnes âgées au Japon. Une forte proportion de travailleurs autonomes ou de « travailleurs familiaux », constitue un des facteurs qui permet d'expliquer leur taux de participation relativement élevé. L'examen général du domaine applicable des préoccupations en matière de politiques et des possibilités d'action à propos du travail autonome provient du BIT (1990).

Bibliographie

Blau, D. M. 1987. «A time-series analysis of self-employment in the United States.» *Journal of Political Economy.* 95, 3.

Bruce, D., D. Holtz-Eakin et J. Quinn. 2000. *Self-Employment and Labor Market Transitions at Older Ages*. Working Paper 2000-13. Massacheuttus. Center for Retirement Research at Boston College.

Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU). 2002. *Déclaration ministérielle de Berlin: une société pour tous les âges dans la region de la CEE*. 11-13 septembre. http://www.unece.org/ead/pau/age/berlin2002/listofdocuments.htm

Council of Europe, Parliamentary Assembly. 2003. *Challenges of Social Policy in Europe's Ageing Society*. Strasbourg, France. http://assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/ta03/EREC1591.htm

Fuchs, V.R. 1982. "Self-employment and labour force participation of older males." *Journal of Human Resources*. 17 : 339-57.

Organisation Internationale du Travail (OIT). 1990. *The Promotion of Self-Employment*. Report VII. Genèva.

Karoly, L.A. et Julie Zissimopoulos. 2004. "Self-employment among older U.S. workers." *Monthly Labor Review*. 127, 7, juillet.

Morris, D. et T. Mallier. 2003. "Employment of older people in the European Union." *Labour*. 17, 4 : 623-648.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2001. *Vieillissement et revenus : Les ressources de retraités dans 9 pays de l'OCDE*. 12, 1 : 1-180.

______. 1995a. "The labour market and older workers." *Social Policy Studies*. 17: 1-316.

Parker, S.C. et J. Rougier. 2004. *The Retirement Behaviour of the Self-Employed in Britain*. Working Paper in Economics and Finance n°. 04/08. Durham. University of Durham.

Project de recherche sur les politiques. 2004a. « Vieillissement de la population : un problème, mais aussi une opportunité. » *Horizons*. 6, 2. Ottawa. http://policyresearch.gc.ca/page.asp?pagenm=v6n2_art_01&langcd=F

_______ 2004b. *Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie : Le rôle pivot de l'augmentation des choix dans la décision de la retraite*. Document de travail. Ottawa.

Quinn, J.F. 1980. "Labor-force participation patterns of older self-employed worker." *Social Security Bulletin*. 43, 4: 17-28.

Quinn, J.F. et Michael Kozy. 1995. *The Roles of Part-time Work and Self-employment in the Retirement Transition: A Preliminary View from the HRS*. Document présenté au HRS Early Results Workshop on Minority Perspectives. Ann Arbor. 25-27 mai.

Statistique Canada. 2004. *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*. Ottawa. http://www.statcan.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3889&lang=en&db=IMDB&dbg=f&adm=8&dis=2

Sunter, D. 2001. « Démographie et marché du travail. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 13, 1 : 30-43. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada.

Taylor, P. 2002. *New Policies for Older Workers*. University of Bristol. UK. The Policy Press en association avec Joseph Rowntree Foundation.

United Nations (UN). 2002. *Report on the Second World Assembly on Ageing*. New York.

Zissimopoulos, J. et L.A. Karoly. 2003. *Self-Employment Trends and Patterns among Older U.S. Workers*. Working Paper n° 136. Santa Monica, CA. RAND Labor and Population.

Chapitre 16. Modèles de transition à la retraite des employés du secteur public du Canada

par
Leroy O. Stone et Hasheem Nouroz
avec la collaboration spéciale de Harpreet Randhawa

Introduction

En 2004, l'Institut d'administration publique du Canada a réalisé un sondage auprès de très hauts fonctionnaires, soit des sous-ministres provinciaux et fédéraux, et des principaux fonctionnaires administratifs municipaux. On leur a demandé d'identifier les dix questions les plus importantes auxquelles les responsables de secteur font face. Celle qui est arrivée première, avec un écart important, était intitulée « retraite, recrutement, rétention et succession (elle est revenue 75 fois) » (Marson et Ross 2005). Cette constatation signifie que bon nombre de responsables du secteur public se penchent principalement sur les conséquences de la prochaine vague importante de retraites des enfants du baby boom qui se produira au cours des dix prochaines années.

Autrefois, les analystes croyaient que la vague de retraites des enfants du baby boom commencerait vers le moment où les membres les plus jeunes auront atteint 65 ans, soit vers 2011. Cependant, la vague sera bien plus importante avant cette date, parce que l'âge moyen de la retraite est tombé sous les 62 ans ces dernières années, comme le démontre le graphique 16.1.

Pour aider les dirigeants à se préparer en vue de cette vague de retraite, on devrait améliorer de façon significative les connaissances fondamentales sur les modèles de transition à la retraite. Une partie de cette amélioration devrait porter essentiellement sur le secteur public et ce, pour deux raisons. Le secteur public est peut-être l'endroit au Canada où l'on retrouve la planification et les activités les plus avancées à propos de la retraite graduelle. Cependant, l'information à propos des modèles de retraite dans le secteur public se limite essentiellement à de brefs commentaires sur les tendances observées dans le graphique suivant.

Graphique 16.1: Âge moyen à la retraite pour les travailleurs des secteurs public et privé, Canada, 1976 à 2004



Source: Enquête sur la population active (données extraites de la base de données CANSIM de Statistique Canada).

Quelles sont les différences importantes et récurrentes entre les employés du secteur public et du secteur privé, pour ce qui est des modèles de transition à la retraite? Jusqu'à quel point ces différences peuvent-elles être expliquées par la variation entre les deux secteurs dans des aspects des attributs des employés qui influencent largement les modèles de transition à la retraite? Quelles sont les principales variations au sein des sous-groupes clés du secteur public, en ce qui concerne les modèles de transition à la retraite? Ce sont les principales questions de recherche qui ont guidé le travail de ce chapitre. Les réponses à ces questions contribueront à établir des connaissances fondamentales que les

responsables et les décideurs politiques en ressources humaines de tous les secteurs jugeront utiles lorsqu'ils seront aux prises avec la future vague de retraite des enfants du baby boom.

Les réponses à ces questions permettront aussi d'améliorer les connaissances fondamentales dans le domaine des sciences sociales, dont on a besoin pour enseigner ou tenter de comprendre un aspect important du cours de la vie dans la société canadienne. Les réponses définitives nécessitent une recherche beaucoup plus approfondie que celle réalisée dans le cadre de cet ouvrage, et cette recherche doit s'appuyer sur des échantillons plus adéquats pour des sous-groupes clés de la population que ceux qui sont disponibles maintenant. Ce chapitre constitue donc une mince contribution aux réponses recherchées.

Pour effectuer notre recherche, nous avons utilisé les données pour le groupe deux de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). La population cible de l'EDTR est constituée de toutes les personnes vivant au Canada, excluant les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent en institution, les personnes vivant sur des réserves, et les membres à temps plein des forces armées canadiennes qui vivent dans des casernes. Ces exclusions représentent environ 3 % de la population.

Les membres du groupe deux de l'EDTR ont été interrogés à maintes reprises, soit environ 12 fois, entre 1996 et 2001.On s'est servi des données des deux premières années pour appliquer notre échelle visant à déterminer quels membres ont commencé leur transition à la retraite en 1996-1997. En nous appuyant sur ces répondants, nous avons ensuite élaboré des modèles de transition de 1998 à 2001. (Des informations supplémentaires à propos de l'EDTR sont données à l'annexe A.) Voir aussi Statistique Canada 2004.

Les concepts clés

Pour tirer avantage de ce chapitre, le lecteur devra faire un effort pour assimiler de nombreux nouveaux concepts. Cette

section présente les définitions des concepts en utilisant des termes courants dans la mesure du possible (les définitions plus techniques ont été placées dans les annexes A et B).

Il y a deux concepts clé dans le texte qui suit : « employé du secteur public » et « employé du secteur privé ». Ce sont deux concepts abondamment employés et il semble important de souligner qu'au Canada, « employé du secteur public » renvoie généralement à une personne qui travaille dans un organisme gouvernemental, dans un hôpital ou dans un établissement scolaire financé par le gouvernement. Tous les paliers de gouvernement sont inclus.

Le concept « employé du secteur privé » renvoie généralement à une personne qui travaille pour un organisme non gouvernemental, en excluant le travail autonome. Au Canada, un tel organisme constitue très probablement une entité à but lucratif.

Pour qu'une personne fasse partie de la catégorie « employé du secteur public » ou de la catégorie « employé du secteur privé », elle devait travailler dans le même secteur, à la fois en 1996 et en 1997. De plus, les travailleurs autonomes pendant ces années ont été exclus.

Pour comparer les modèles de transition à la retraite entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé, il faut définir ce qu'est la « transition à la retraite » et établir une échelle permettant d'identifier qui a commencé à faire une transition à la retraite pendant une période de temps déterminée. L'annexe A présente l'échelle, qui s'appelle TRANSCOR.

Dans ce chapitre, « transition à la retraite » renvoie à un procédé où l'on retrouve souvent de multiples déplacements parmi des positions désignées qui permettent d'atteindre l'état de retraité. (« retraite » renvoie ici à l'état de retraité, état qui est souvent caractérisé par un départ prolongé du marché du travail et une certaine sorte de revenu de retraite). On appelle la séquence précise des positions qui forment la transition à la retraite d'une personne : « trajectoire de transition à la retraite ». (Voir l'annexe A pour plus de détails.)

Les trajectoires ont des propriétés que nous pouvons définir et mesurer. Nous comparons les modèles de transition à la retraite entre les employés des secteurs privé et public selon ces propriétés de trajectoires de transition à la retraite.

Le présent chapitre traite de trois propriétés de trajectoires de transition à la retraite. Ces propriétés sont la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin, la flexibilité dans la transition à la retraite, et l'expérience d'événements qui menacent de réduire le niveau de vie à la retraite. Pour permettre au lecteur de comprendre les résultats de recherche sans devoir consacrer beaucoup de temps à l'examen de l'information plus détaillée qui se trouve à l'annexe A, les paragraphes suivants comprennent de brèves remarques sur chacune de ces propriétés.

On considère qu'une personne (dont on juge qu'elle était en transition entre 1996 et 1997) a terminé sa trajectoire lorsqu'elle (a) a quitté le marché du travail et a touché une certaine forme de revenu de retraite pendant au moins six mois consécutifs, et (b) lorsqu'elle n'a pas réintégré le marché du travail après ces six mois et ce, jusqu'à la fin de 2001. Plus une personne commence tôt cette période de départ non interrompu de la population active (tout en touchant une certaine forme de revenu de retraite), plus rapide est la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin.

La fin de la trajectoire peut débuter au cours de n'importe quel trimestre, soit du premier trimestre de 1998 au troisième de 2001. Il y a en tout 15 trimestres. Une seizième catégorie comprend les personnes dont la trajectoire n'était pas terminée à la fin de décembre 2001 (pour plus de détails voir l'annexe A). Bien que cela implique qu'il y a seize niveaux de vitesses à laquelle la trajectoire prend fin, si on tient compte de l'hypothèse qu'un trimestre est l'unité de temps, les vitesses de fermeture sont regroupées en quatre vitesses élargies, de manière à comparer les modèles des employés du secteur public avec ceux des employés du secteur privé.

Dans ce chapitre, on mesure la flexibilité dans la transition à la retraite en tenant compte de certains mouvements qui forment une partie de la trajectoire de transition à la retraite. Les déplacements en question sont ceux qui renvoient indirectement

à certaines actions volontaires, c'est-à-dire qui révèlent l'utilisation des choix ou des options disponibles lorsque se déroule le processus de retraite d'une personne.

Puisque l'indice de flexibilité tient compte des mouvements qui révèlent les changements volontaires d'un répondant à l'EDTR, l'indice de vulnérabilité porte principalement sur la perte d'emploi ou sur le changement d'emploi involontaire. Dans ce texte, « vulnérabilité » signifie qu'il y a risque de perte ou de bonds en arrière. Nous parlons ici de risque ou de bonds en arrière dans les projets ou les plans d'une personne concernant son niveau de vie à la retraite.

Les variations systématiques entre les secteurs pour ce qui est des modèles de la transition à la retraite

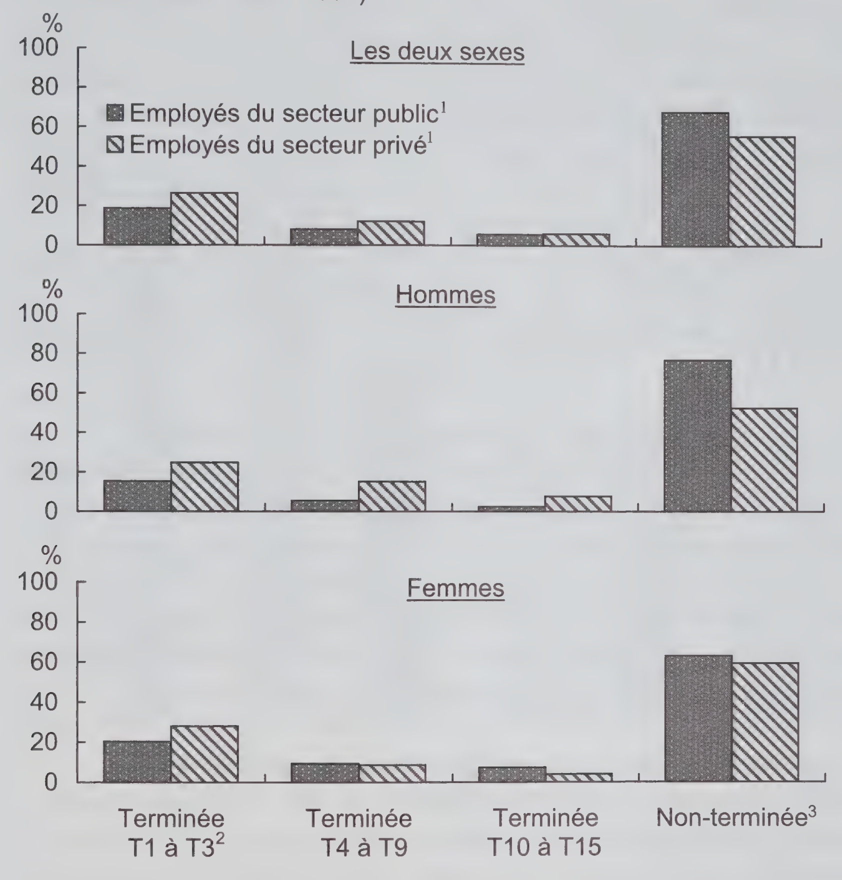
Cette section décrit les résultats de notre recherche qui visait à trouver les différences importantes et récurrentes entre les modèles de transition à la retraite pour les employés du secteur public et les employés du secteur privé.

L'exposé qui suit vise tout d'abord à souligner le modèle général des différences entre les secteurs public et privé. Ensuite, nous examinerons dans quelle mesure ce modèle varie dans des segments clés de la population cible, selon une analyse bidimensionnelle. Finalement, on abordera la question suivante : est-ce que les modèles montrés dans l'analyse bidimensionnelle sont conservés dans l'analyse multidimensionnelle où de nombreuses variables pertinentes sont statistiquement constantes.

La vitesse à laquelle la trajectoire prend fin

<u>Analyse bidimensionnelle.</u> En général, la trajectoire des employés du secteur privé qui avaient entre 45 et 69 ans en 1996, et qui ont débuté leur transition à la retraite en 1996-1997, s'est terminée plus rapidement que pour les employés du secteur public (graphique 16.2). Un peu plus de 25 % des personnes du groupe précédent avaient terminé leur trajectoire au plus tard pendant le troisième trimestre de 1998, contre presque 20 % pour les employés du secteur public. Dans la catégorie suivante de

Graphique 16.2: Répartition des personnes selon la vitesse à laquelle ces dernières mettent fin à leur trajectoire, pour les employés des secteurs public et privé, par sexe, pour la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001
(Pour les personnes qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)



1. Travaillant dans ce secteur en 1996 et en 1997. Les travailleurs autonomes sont exclus pour ces deux années.
2. La transition vers la retraite était terminée avant la fin du troisième trimestre
Le premier trimestre s'étend de janvier à mars 1998
… … …
Le quinzième trimestre s'étend de juillet à septembre 2001.
3. Non-terminée = trajectoire non-terminée. Une personne (identifiée comme étant en transition vers la retraite durant les années 1996 à 1997) est considérée comme ayant terminée sa trajectoire quand (a) elle a quitté le marché du travail et qu'elle reçoit un quelconque revenu de retraite pendant au moins six mois consécutifs, et (b) après ces six mois, et jusqu'à la fin de 2001, elle n'a pas réintégré le marché du travail.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

vitesse à laquelle une trajectoire prend fin (qui se termine entre le quatrième et le neuvième trimestre), les trajectoires des employés du secteur privé se sont encore terminées plus rapidement que celles des employés du secteur public.

Par conséquent, dans le dernier trimestre de 2001, les employés du secteur public étaient davantage susceptibles d'avoir des trajectoires non terminées. (C'est-à-dire qu'ils n'avaient pas quitté le marché du travail pendant six mois consécutifs et ce, jusqu'en décembre 2001). Près de 70 % des employés du secteur public avaient des trajectoires non terminées, ce qui est 10 points de pourcentage plus élevé que pour les employés du secteur privé. Ces chiffres s'appliquent aux personnes qui faisaient partie de la population active au premier trimestre de 1996, et dont on jugeait qu'elles avaient commencé leur transition à la retraite en 1996-1997.[1]

Le modèle d'ensemble est donc celui-ci : parmi les personnes qui ont débuté leur transition à la retraite en 1996-1997, les employés du secteur privé étaient plus susceptibles que ceux du secteur public d'avoir terminé leurs trajectoires à la retraite au cours des deux premières des quatre années que couvrent les trajectoires. Ainsi, à la fin de 2001, les employés du secteur public qui avaient débuté leur transition en 1996-1997 étaient davantage susceptibles de faire encore partie de la population active.

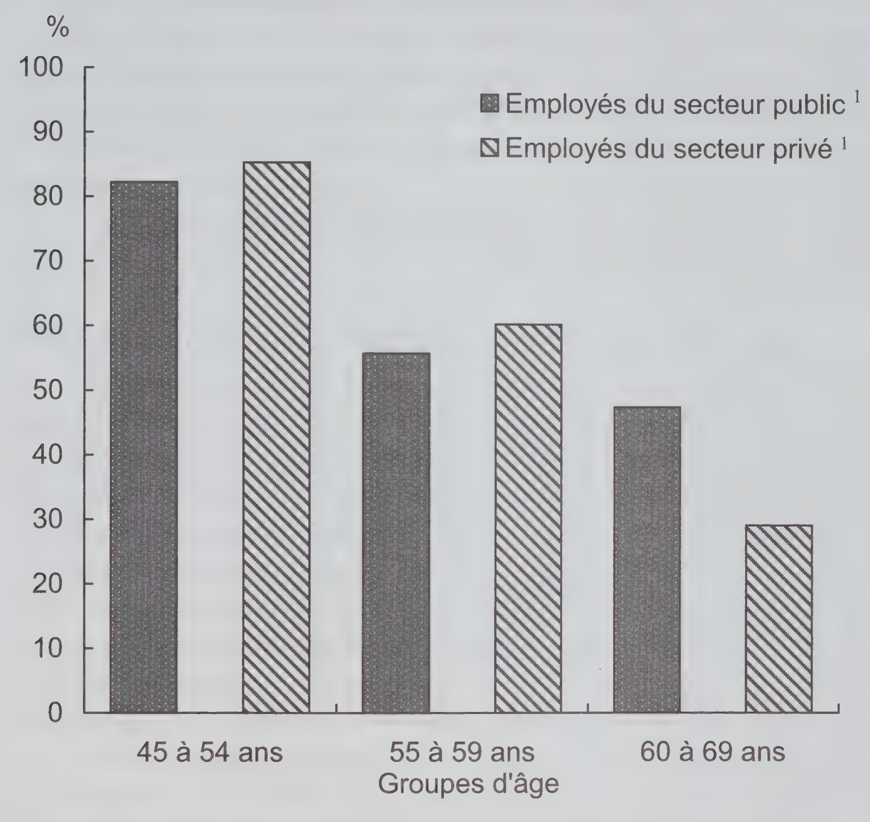
Cependant, ce modèle général ne s'applique qu'aux personnes qui avaient au moins 60 ans en 1996. Les employés des deux secteurs qui n'avaient pas atteint cet âge avaient des pourcentages similaires de trajectoires non terminées à la fin de 2001 (voir le graphique 16.3).

Parce que les personnes âgées entre 45 et 54 ans représentent une proportion élevée de personnes entre 45 et 69 ans, le modèle de variation selon l'âge cité ci-dessus peut

---

1. Dans les échantillons beaucoup plus larges obtenus en tenant compte de toutes les personnes âgées de 50 ans et plus en 1996. Le pourcentage de personnes dont la trajectoire n'est pas terminée est juste sous les 75 % pour les employés du secteur privé et ce pourcentage est bien supérieur au 65 % pour les employés du secteur public. La raison de ce renversement est donnée dans le texte qui suit.

Graphique 16.3: Pourcentage des personnes ayant une trajectoire non terminée, pour les employés des secteurs public et privé, selon l'âge en 1996, Canada, 1998 à 2001
(Pour les personnes qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)



1. Travaillant dans ce secteur en 1996 et en 1997. Les travailleurs autonomes sont exclus pour ces deux années.
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

surprendre. Cependant, il s'explique par le fait que les données renvoient seulement aux personnes qui avaient commencé leur transition à la retraite en 1996-1997. Dans cette sous-population, le pourcentage de personnes de 45 et 54 ans est beaucoup plus faible que celui de l'ensemble de la population entre 45 et 69 ans.

Vu que le modèle général cité ci-dessus est fortement pondéré par les personnes d'au moins 60 ans en 1996, une question-clé se pose. Avons-nous estimé convenablement le

modèle pour les personnes de 60 ans et plus? Par exemple, est-ce que l'échantillon est trop petit pour avoir une grande confiance dans ce résultat?

On utilise généralement un test normalisé de signification statistique pour aborder cette question, mais si on choisit cette voie, on accorde trop d'importance à la précision de l'estimation d'un seul pourcentage. Ce n'est pas ce que l'on recherche lorsque l'attention porte principalement sur un modèle de variation formé par une série de nombres, sans vraiment tenir compte de leurs valeurs réelles. Selon ce point de vue, la question de la signification statistique devient celle-ci : comment le modèle pourrait-il se produire facilement par hasard?

On peut répondre à cette question en effectuant un calcul à l'aide des principes d'« auto-amorçage » où on examine les modèles plutôt que des chiffres seuls. Mais on peut aussi effectuer des essais approximatifs et pertinents. Tout d'abord, l'analyste peut séparer l'échantillon en divers sous-groupes significatifs et recalculer leur modèle respectif. Puis, l'analyste peut revenir à de plus grands échantillons en élargissant certaines restrictions utilisées pour arriver aux résultats d'origine, et recalculer de nouveau le modèle. Si vous constatez que le même modèle a tendance à se reproduire au cours de tous ces nouveaux calculs, c'est qu'il ne se produirait probablement pas facilement par hasard. Les paragraphes suivants donnent certains résultats des divers calculs effectués. (On fera un nouveau calcul dans le cadre de l'analyse multidimensionnelle présentée ci-dessous.)

Les graphiques 16.2 et 16.3 concernent les personnes dont nous jugeons qu'elles avaient débuté leur transition à la retraite entre 1996 et 1997. Pour faire cette affirmation, nous avons élaboré une échelle spéciale, que l'on nomme « TRANSCOR ». Nous avons adopté un seuil de 3.0 pour TRANSCOR, et nous avons jugé que les répondants à l'EDTR avaient commencé leurs transitions à la retraite s'ils avaient atteint ou dépassé ce seuil. (Pour plus de détails, voir l'annexe A.)

Une des premières étapes du re-calcul consiste à baisser le seuil. Nous avons baissé le seuil de TRANSCOR à 2,1 et nous

n'avons constaté aucun changement dans le modèle. Il y avait bien des changements dans les chiffres individuels, mais aucun dans le modèle de variation.

La deuxième étape consistait à ignorer TRANSCOR complètement. En tenant compte des personnes de 50 ans ou plus en 1996, nous avons recalculé le modèle. Une fois de plus, le modèle général a été confirmé. Pour les personnes de 60 ans et plus, une fin de trajectoire rapide était plus probable chez les employés du secteur privé.

Ensuite, nous avons pris l'échantillon des personnes dont nous avons jugé qu'elles avaient commencé leur transition entre 1996 et 1997, et nous l'avons séparé en sous-groupes significatifs. Les calculs ont été répétés dans chaque sous-groupe.

Les sous-groupes définis selon le sexe, le niveau d'éducation et le revenu tendent fortement à répéter le modèle général cité ci-dessus. Le modèle décrit ci-dessus se répète dans chacun des trois niveaux séparés de scolarité (n'a pas complété ses études secondaires, a un diplôme d'études secondaires, mais pas de diplôme universitaire et possède un diplôme universitaire) ainsi que dans les premier et quatrième quartiles pour le revenu du ménage en 1996[2]. Le graphique 16.2 montre les modèles séparés pour les hommes et les femmes.

Le graphique 16.2 montre que le modèle est beaucoup plus visible pour les hommes que pour les femmes. À la fin de 2001, le pourcentage d'hommes qui travaillaient dans le secteur public et dont les trajectoires n'étaient pas terminées était beaucoup plus élevé que pour ceux qui travaillaient dans le secteur privé. L'écart est beaucoup plus restreint chez les femmes (bien que la direction de la différence entre les deux secteurs reste la même, comme pour les hommes).

---

2. Pour économiser de l'espace et réduire les coûts d'impression, ou parce que les sous- échantillons sont trop petits pour permettre la publication de chiffres particuliers, la nature des données pour les sous-groupes sera parfois citée sans l'appui de tableaux ou de graphiques. Le lecteur peut faire une demande pour obtenir les tableaux et les graphiques non publiés où la taille inadéquate de l'échantillon n'est pas un problème dans la diffusion des données.

Dans l'ensemble, pour ce qui est du modèle de vitesse à laquelle une trajectoire prend fin, si on s'intéresse aux personnes qui ont commencé leur transition à la retraite entre 1996 et 1997, il y a une nette distinction entre les personnes de moins de 60 ans en 1996 et celles qui avaient au moins 60 ans. Parmi celles-là, les employés du secteur public étaient plus susceptibles que ceux du secteur privé d'avoir terminé leur trajectoire avant la fin de 2001. Cependant, ce modèle est renversé pour les personnes de 60 ans ou plus en 1996. Dans ce groupe, la vitesse à laquelle une trajectoire prend fin était plus lente pour les employés du secteur public. C'est dire qu'ils avaient tendance à faire plus longtemps partie de la population active.

Analyse multidimensionnelle. Est-ce que la différence entre les secteurs public et privé dans le modèle de vitesse à laquelle une trajectoire prend fin, se produit grâce à des facteurs qui expliquent à la fois la probabilité de travailler dans un de ces deux secteurs et la vitesse à laquelle une trajectoire prend fin? Si la réponse était « oui », cela signifierait que l'association du secteur d'emploi avec la vitesse à laquelle une trajectoire prend fin provient de leur association individuelle avec une troisième variable. Si cette troisième variable est une des composantes des effectifs, alors les variations de vitesse à laquelle une trajectoire prend fin, citées ci haut, ne pourraient provenir des différences entre les milieux de travail des employés des secteurs privé et public.

Pour aborder cette question, nous avons élaboré un modèle multidimensionnel qui génère des probabilités prédites pour les différentes vitesses de fin de trajectoire, selon des combinaisons de valeurs accordées à plusieurs variables explicatives. Parmi ces variables, il y a le secteur d'emploi ainsi que plusieurs autres variables dont on doit tenir compte pour tenter d'expliquer la vitesse à laquelle une trajectoire de transition à la retraite prend fin. Le choix de ces variables se fait à partir de nos hypothèses concernant les procédés pour déterminer la progression des processus de retraite, ou à partir des résultats de d'autres projets de recherche.

L'annexe C présente le modèle et les variables, et traite de la performance générale du modèle ainsi que de la contribution de variables importantes qui ne font pas partie du synopsis de ce chapitre. On devrait mentionner quelques-unes des variables clés.

Par exemple, on dénote plusieurs mesures de changement qui ont la même période de référence, soit l'année avant que la fin de la trajectoire ne commence. Elles incluent le changement d'état matrimonial, une augmentation des responsabilités associées aux obligations familiales, un déclin de l'état de santé, un indice de l'accroissement de la richesse et le début d'un revenu de retraite touché par un autre membre de la famille économique. On mesure aussi les irrégularités dans les antécédents professionnels de la personne.

Le tableau 16.1 montre que les probabilités favorisant une vitesse particulière de fin de trajectoire sont très similaires entre les deux secteurs. Cependant, les employés du secteur public ont une légère tendance à terminer leur trajectoire plus rapidement que ceux du secteur privé, quand toutes les autres variables explicatives sont gardées simultanément constantes.

Les deux premières valeurs positives à la colonne C indiquent que si on se fie à la catégorie de référence des classes de travailleurs (catégorie numéro 5), le fait d'être membre de l'un ou de l'autre des secteurs d'emploi a tendance à augmenter la probabilité que la trajectoire soit non terminée. Cependant, la tendance est légèrement plus élevée pour les employés du secteur privé (voir les rapports de cotes de 5.5 et 5.2 à la colonne C).[3]

De plus, bien que les résultats des deux premiers sous-modèles (voir les colonnes A et B) subissent une grande variation à cause de l'échantillonnage (voir les valeurs accordées au Wald khi carré et la note de bas de page 4 du tableau), ils présentent aussi un léger avantage pour les employés du secteur privé en ce qui concerne les probabilités que leur vitesse de fin de trajectoire soit la plus lente.

Cependant, si nous gardions l'âge constant pour la classe des 60 à 69 ans, nous verrions un modèle différent que celui présenté au tableau 16.1. Dans le tableau 16.2, nous avons gardé l'âge constant pour la classe des 60 à 69 ans et, contrairement

---

3. Les lecteurs qui ont besoin d'aide pour interpréter les paramètres et les rapports de cote du tableau devraient examiner le court texte conçu à cet effet et situé dans l'Annexe C.

Tableau 16.1: Modèles ajustés d'association entre les catégories de travailleur et la vitesse à laquelle les personnes mettent fin à leur transition entre le travail et la retraite, entre 1998 et 2001, pour trois modèles imbriqués, Canada
(Pour les personnes ayant commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)

Catégorie de travailleur au cours des deux années	Degrés de liberté	Modèle un logit = (speedcls est 2)/ (speedcls est 1,3,4) A[1]	Modèle deux logit = (speedcls est 3)/ (speedcls est 1,4) B[2]	Modèle trois logit = (speedcls est 1)/ (speedcls est 4) C[3]
		Paramètres estimés et Wald chi-carrés[4]		
Employé du secteur public en 96 & 97...............1	1	0,1843 (0,4)	-0,3859 (1,3)	0,4732 (3,4)
Employé du secteur privé en 96 & 97...............2	1	0,2337 (1,9)	-0,3356 (2,6)	0,5235 (9,4)
Travailleur autonome en 96 & 97...................3	1	0,2217 (1,6)	0,5458 (7,2)	0,8392 (16,2)
A changé de secteur entre 96 & 97............4	1	-0,2764 (1,8)	-0,3045 (1,7)	-0,6626 (14,0)
Autres.....................5	0	réf.	réf.	réf.
		Rapports de cotes		
1 vs 5		1,729	0,421	5,189
2 vs 5		1,816	0,442	5,456
3 vs 5		1,795	1,068	7,482
4 vs 5		1,091	0,456	1,666

1. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que speedcls égale 2. Le nom « speedcls » indique les quatre catégories de la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin. Voir le graphique 16.2.
2. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que speedcls égale 3.
3. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que speedcls égale 4.
4. Les Wald chi-carrés sont représentés par les nombres entre parenthèses. Les écarts-type sous-jacents des chi-carrés sont approximatifs. Cette situation est due au fait que les calculs pertinents ne sont pas complètement ajustés à la complexité du design de l'échantillonnage de l'EDTR. L'ajustement approximatif est une standardisation des pondérations originales de l'enquête, pour en arriver à une moyenne de 1. Des tests ayant un ajustement plus appropriés, via bootstrap, montrent que lorsque le Wald chi-carré est égal ou supérieur à 6.0, nous pouvons considérer que le paramètre estimé est statistiquement significatif à un niveau de 5% et plus, dans l'éventualité où les écarts-type selon bootstrap ont étés calculés. Lorsque le Wald chi-carré se situe entre 3 et 6, on peut alors considérer que le paramètre estimé est statistiquement significatif à un niveau se situant entre 5% et 15%.

Source: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

au tableau 16.1, nous avons remarqué que la vitesse à laquelle la trajectoire prenait fin était plus lente pour les employés du secteur public que pour ceux du secteur privé. Contrairement aux rapports de cotes très similaires pour les deux secteurs présentés au tableau 16.1, les chiffres correspondants dans le tableau 16.2 sont

Tableau 16.2: Modèles ajustés d'association entre les catégories de travailleur et la vitesse à laquelle les personnes mettent fin à leur transition entre le travail et la retraite, entre 1998 et 2001, pour trois modèles imbriqués, Canada
(Pour les personnes âgées de 60 à 69 ans en 1996)

Catégorie de travailleur au cours des deux années	Degrés de liberté	Modèles un logit = (speedcls est 2)/ (speedcls est 1,3,4) A[1]	Modèle deux logit = (speedcls est 3)/ (speedcls est 1,4) B[2]	Modèle trois logit = (speedcls est 1)/ (speedcls est 4) C[3]
		Paramètres estimés et Wald chi-carrés[4]		
Employé du secteur public en 96 & 97..............1	1	0,3765 (1,1)	0,5645 (1,9)	0,6098 (1,7)
Employé du secteur privé en 96 & 97..............2	1	0,643 (9,6)	-0,2186 (0,8)	-0,0383 (0,0)
Travailleur autonome en 96 & 97..................3	1	0,326 (2,4)	0,146 (0,4)	1,2154 (17,6)
A changé de secteur entre 96 & 97............4	1	-0,0847 (0,1)	-0,3037 (1,2)	-0,7004 (6,3)
Autres....................5	0	réf.	réf.	réf.
		Rapports de cotes		
1 vs 5		5,142	2,123	5,454
2 vs 5		6,711	0,97	2,853
3 vs 5		4,888	1,397	9,994
4 vs 5		3,242	0,891	1,471

1. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que speedcls égale 2. Le nom « speedcls » indique les quatre catégories de la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin. Voir le graphique 16.2.
2. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que speedcls égale 3.
3. PROC LOGISTIC modélise pour probabilité que speedcls égale 4
4. Les Wald chi-carrés sont représentés par les nombres entre parenthèses. Les écarts-type sous-jacents des chi-carrés sont approximatifs. Cette situation est due au fait que les calculs pertinents ne sont pas complètement ajustés à la complexité du design de l'échantillonnage de l'EDTR. L'ajustement approximatif est une standardisation des pondérations originales de l'enquête pour en arriver à une moyenne de 1. Des tests ayant un ajustement plus appropriés, via bootstrap, montrent que lorsque le Wald chi-carré est égal ou supérieur à 6.0, nous pouvons considérer que le paramètre estimé est statistiquement significatif à un niveau de 5% et plus, dans l'éventualité où les écarts-type selon bootstrap ont étés calculés. Lorsque le Wald chi-carré se situe entre 3 et 6, on peut alors considérer que le paramètre estimé est statistiquement significatif à un niveau se situant entre 5% et 15%.

Source: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

5.5 pour les employés du secteur public et 2.9 pour les employés du secteur privé. Les probabilités en question sont celles qui favorisent une trajectoire inachevée par rapport à une trajectoire qui se termine rapidement.

Cependant, la prudence s'impose. Les Wald Khi carrés du tableau 16.2 nous indiquent que ces estimations sont très fragiles en ce qui concerne la variation causée par l'échantillonnage. Un sous-échantillon de petite taille en est probablement la cause. Toutefois, le rapport de cotes très élevé prévu pour les travailleurs autonomes de 60 ans ou plus (voir le chapitre précédent pour plus de détails), laisse entendre que le modèle est raisonnable, bien qu'il soit statistiquement instable.

En résumé, autant les associations à deux variables présentées plus tôt que l'analyse multidimensionnelle qu'on vient de mentionner appuient notre constatation centrale à propos des différences systématiques entre les deux secteurs d'employés, pour ce qui est de la vitesse à laquelle la trajectoire de transition à la retraite prend fin.

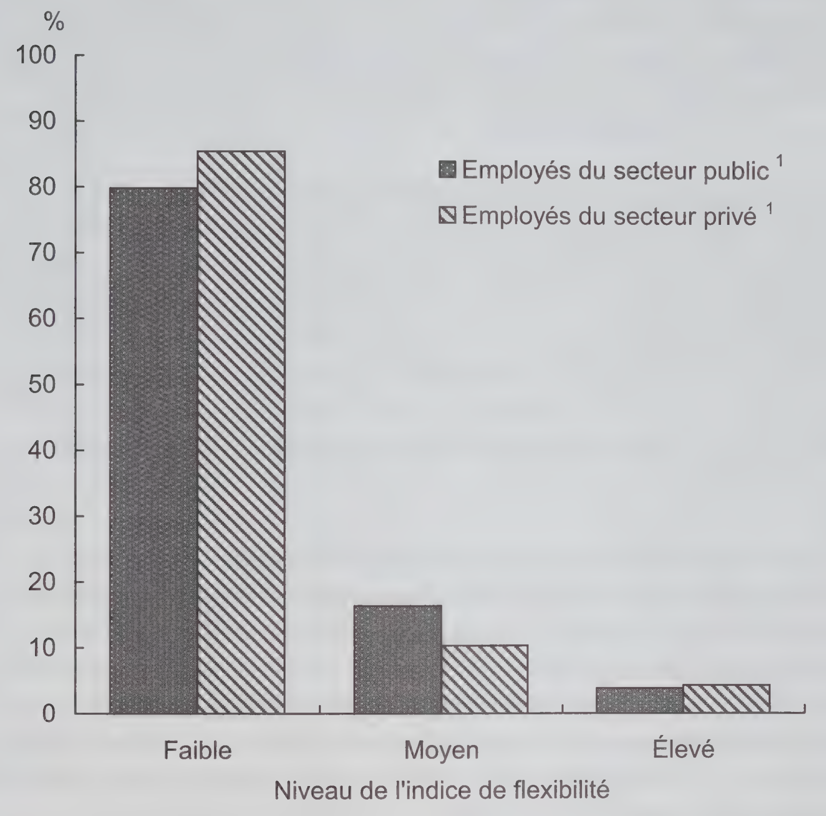
Le fait de garder constantes d'autres variables clés, comme les rapports sociaux entre les sexes, l'état matrimonial, le groupe culturel, l'éducation, l'emploi et le revenu du ménage, n'a pas de répercussions substantielles sur le modèle d'association du secteur d'emploi avec la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin. (Les modèles d'association qui traitent de ces variables sont présentés à l'annexe C.)

La présence de la flexibilité dans la transition à la retraite

Pour ce qui est des trajectoires, la flexibilité dans les transitions à la retraite est indiquée par des changements de position qui démontrent indirectement des actions volontaires qui tiennent compte de l'utilisation des choix ou des options disponibles dans le processus de transition à la retraite. (Voir l'annexe A pour l'élaboration de cette idée.)

Les employés du secteur public sont plus susceptibles que ceux du secteur privé de se retrouver au niveau élevé ou moyen de l'indice de flexibilité dans le processus de transition. Cependant, l'avantage pour les employés du secteur public se concentre dans les valeurs moyennes de l'indice puisque pour les valeurs élevées, les trajectoires des deux secteurs ont tendance à avoir

Graphique 16.4: Niveau de l'indice de flexibilité dans la transition entre le travail et la retraite, pour les employés des secteurs public et privé, pour la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001
(Pour les personnes qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)



1. Voir le graphique 16.2, note 1.
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

des pourcentages similaires (voir le graphique 16.4). Un peu plus de 20 % des employés du secteur public avaient des trajectoires de niveau élevé ou moyen sur l'échelle de la flexibilité dans la transition à la retraite, ce qui est près de six points de pourcentage plus élevé que pour les employés du secteur privé. Cependant, près de 5 % des membres de chaque groupe se retrouvent au niveau élevé de l'échelle.

Le modèle général[4] de variation intersectorielle que nous venons de décrire a tendance à se reproduire dans les grandes catégories d'âge étudiées (contrairement à la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin),et au sein de divers niveaux de rapports sociaux entre les sexes, de scolarité, de revenu et d'emploi. Le modèle se confirme lorsqu'on baisse le seuil de TRANSCOR à 2.1; mais ce n'est pas toujours le cas si on ignore TRANSCOR et que l'échantillon comprend toutes les personnes de 55 ans et plus en 1996.

Parmi les personnes qui ont obtenu leur diplôme universitaire, l'avance du secteur public est surtout notable au niveau de l'indice de flexibilité dans la transition à la retraite. Pour ce niveau d'instruction, la différence entre les deux secteurs, en termes de pourcentage de trajectoires qui ont une valeur élevée ou moyenne sur l'échelle de flexibilité, est nettement plus grande par comparaison avec l'échantillon entier. Cette observation est la même dans la population des personnes de 50 ans ou plus en 1996.

Jusqu' à quel point le modèle reste-t-il visible après que nous ayions gardé constantes statistiquement plusieurs variables qui peuvent expliquer simultanément (a) le secteur d'emploi et (b) le niveau de l'indice de flexibilité? Pour répondre à cette question, nous avons élaboré un modèle multidimensionnel qui entraîne des probabilités prévues pour les différents niveaux de l'indice de flexibilité et qui est basé sur la combinaison de valeurs associées à de nombreuses variables explicatives. Parmi ces variables, on retrouve le secteur d'emploi ainsi que de nombreuses autres variables qui devraient être gardées constantes statistiquement pour tenter d'expliquer la flexibilité dans la transition à la retraite.

Les variables gardées constantes statistiquement comprennent le sexe, l'âge, un indice pour mesurer l'irrégularité des antécédents professionnels, l'état matrimonial en 1996, le

---

4. Les références à un « modèle général » dans ce texte ne renvoient pas aux chiffres particuliers mentionnés, mais elles montrent plutôt l'importance relative de ces chiffres, la direction des différences ou des changements, etc. Une attention particulière est accordée à un modèle de variation formé d'une série de chiffres plutôt qu'aux valeurs particulières des chiffres.

début d'un revenu de retraite touché par un autre membre de la famille économique dans l'année précédant celle où la trajectoire a commencé à prendre fin, l'état de santé en 1996, le niveau de scolarité en 1996 et le groupe professionnel en 1996. Lorsque toutes ces variables explicatives étaient gardées constantes simultanément, l'estimation de paramètres et les rapports de cotes étaient tellement similaires dans le secteur public (en 1996 et 1997) et dans le secteur privé (en 1996 et 1997), qu'il était impossible de constater une importante différence (voir tableau 16.3).

Le modèle rejoint aussi faiblement les données, c'est-à-dire qu'il fait à peine mieux que celui de l'hypothèse nulle alors que toutes les variables explicatives ont des estimations de paramètre évaluées à zéro. L'erreur de prévision du modèle de l'hypothèse nulle n'est réduite que de 10 % (« tau », la mesure de la qualité de l'ajustement du modèle est de 0,13, *n = 525*)

Bref, nous n'avons pas de sous échantillons assez grands de chaque secteur pour conclure que l'analyse multidimensionnelle comprend tous les messages qui nous permettent de déterminer l'importance des différences entre les deux secteurs après avoir pris en considération les variables qui risquent de porter à confusion. Le modèle laisse entendre, cependant, que les différences ne sont pas importantes, comme c'est le cas pour l'analyse bidimensionnelle. Il est important d'ajouter que les variables explicatives les plus utiles peuvent être absentes du modèle parce qu'elles ne font pas partie de l'EDTR.

Exposition à des événements qui menacent de réduire le niveau de vie à la retraite

Alors que l'indice de flexibilité traite des déplacements qui montrent des changements volontaires entrepris par un répondant à l'EDTR, l'indice de vulnérabilité porte principalement sur la perte d'emploi et le changement involontaire d'emploi.

L'indice d'exposition à des événements qui ont pour effet d'accroître le risque de réduction du niveau de vie démontre que les deux secteurs ont des niveaux très similaires de concentration au niveau bas, les deux se situant aux alentours de

Tableau 16.3: Modèles ajustés d'association entre les catégories de travailleur et la flexibilité de la transition entre le travail et la retraite entre 1998 et 2001, pour trois modèles imbriqués, Canada
(L'échantillon est restreint aux personnes qui n'ont pas terminé leur transition vers la retraite, qui travaillaient au cours du troisième trimestre de 1997 et qui ont commencé leur transition au cours des années 1996 à 1997)

Catégorie de travailleur au cours des deux années	Degrés de liberté	Modèle un logit = (flexscorg98 = 0)/ (flexscorg98 = 1,2) A[1]	Modèle deux logit = (flexscorg98 = 1)/ (flexscorg98 = 2) B[2]
		Paramètres estimés et Wald chi-carrés[3]	
Employé du secteur public en 96 & 97..............1	1	-0,9866 (9,6)	-0,9762 (2,1)
Employé du secteur privé en 96 & 97..............2	1	-0,6021 (5,9)	-0,6350 (1,6)
Travailleur autonome en 96 & 97..................3	1	0,3540 (1,8)	-0,2943 (0,4)
A changé de secteur entre 96 & 97............4	1	0,1239 (0,2)	0,1907 (0,1)
Autres	0	réf.	réf.
		Rapports de cotes	
1 vs 5		0,123	0,068
2 vs 5		0,180	0,095
3 vs 5		0,469	0,134
4 vs 5		0,373	0,218

1. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que flexscorg98 égale 1,2. Le nom « flexscorg98 » indique les trois catégories de l'indice de la flexibilité de la transition entre le travail et la retraite. Voir le graphique 16.4.
2. PROC LOGISTIC modélise la probabilité que flexscorg98 égale 2.
3. Les Wald chi-carrés sont représentés par les nombres entre parenthèses. Les écarts-type sous-jacents des chi-carrés sont approximatifs. Cette situation est due au fait que les calculs pertinents ne sont pas complètement ajustés à la complexité du design de l'échantillonnage de l'EDTR. L'ajustement approximatif est une standardisation des pondérations originales de l'enquête, pour en arriver à une moyenne de 1. Des tests ayant un ajustement plus appropriés, via bootstrap, montrent que lorsque le Wald chi-carré est égal ou supérieur à 6.0, nous pouvons considérer que le paramètre estimé est statistiquement significatif à un niveau de 5% et plus, dans l'éventualité où les écarts-type selon bootstrap ont étés calculés. Lorsque le Wald chi-carré se situe entre 3 et 6, on peut alors considérer que le paramètre estimé est statistiquement significatif à un niveau se situant entre 5% et 15%.

Source: Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

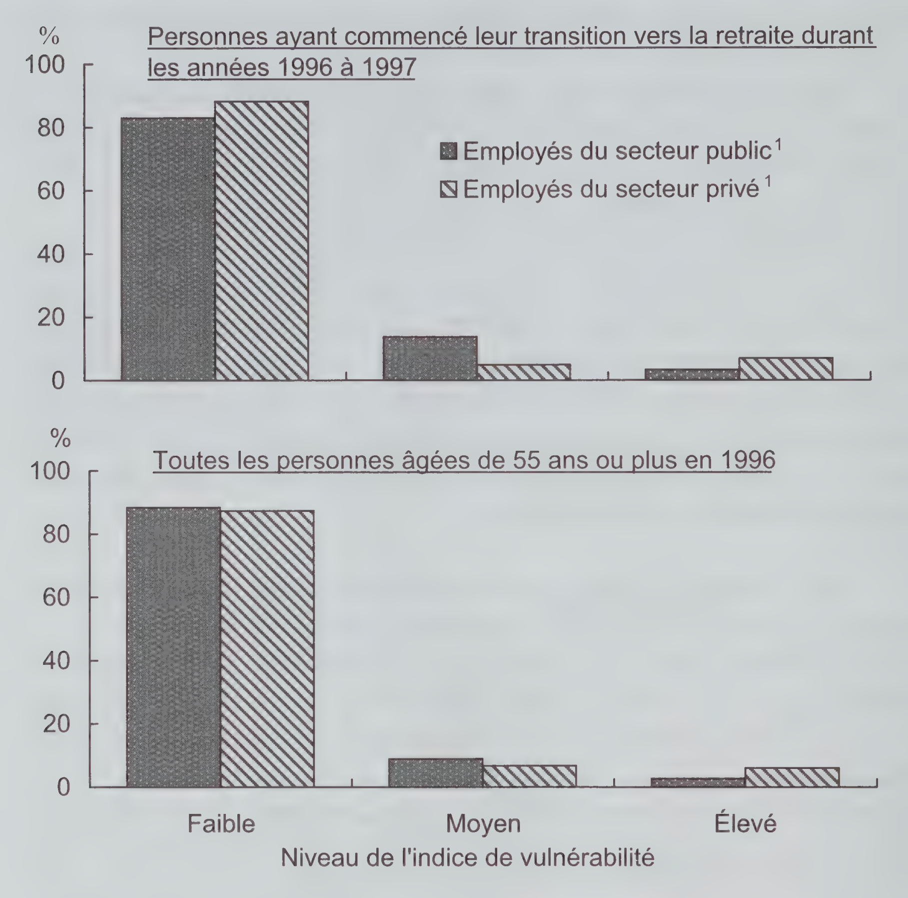
85 % (graphique 16.5). Les employés du secteur public ont une concentration légèrement plus forte au niveau élevé ou moyen (évalués ensemble). Cependant, cette légère divergence disparaît lorsque nous avons recours à l'échantillon beaucoup plus grand qui comprend toutes les personnes de 50 ans ou plus en 1996.

Les deux échantillons (celui avec un TRANSCOR de 3.0 ou plus et celui qui comprend toutes les personnes de 50 ans ou plus en 1996) montrent le modèle suivant : les employés du secteur public dont les trajectoires sont évaluées au niveau moyen ou plus élevé dans l'indice se concentraient massivement au niveau moyen. Au niveau élevé de l'échelle, le pourcentage d'employés du secteur privé était plus important que celui des employés du secteur public (essentiellement supérieur à 5 % pour ces derniers, par opposition à bien au-dessous du 5% pour les autres, pour les deux échantillons). Ainsi, les employés du secteur public étaient moins susceptibles de se retrouver avec des trajectoires de niveau élevé sur l'échelle de vulnérabilité.

Les différents niveaux de scolarité montrent une variation largement similaire entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé. Le graphique 16.6 fait état d'un modèle systématique. Comme on passe des personnes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires à celles qui ont obtenu un diplôme universitaire, le niveau général sur l'échelle de vulnérabilité s'effondre et la direction de l'écart entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé reste constante.

Une telle persistance dans les sous-groupes de la population serait difficile à éliminer dans l'analyse multidimensionnelle de l'association du secteur d'emploi avec l'indice de vulnérabilité, à moins qu'il y ait une variable solide qui touche les deux simultanément. Il n'y avait pas de telle variable dans notre analyse. Cependant, il n'y a qu'une seule estimation de paramètre, parmi les niveaux de la variable catégorie de travailleur, qui est statistiquement significative au niveau de 15 %, et aucune à celui de 5 % (tous les Wald khi carrés sont au--dessous de six). On ne peut régler ce problème en utilisant l'échantillon comprenant toutes les personnes de 50 ans ou plus parce que dans cet échantillon nous avons sélectionné seulement les personnes qui travaillaient

Graphique 16.5: Niveau de l'indice de vulnérabilité pour les employés des secteurs public et privé, pour la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001
(Pour les personnes qui travaillaient au cours du dernier trimestre de 1997)

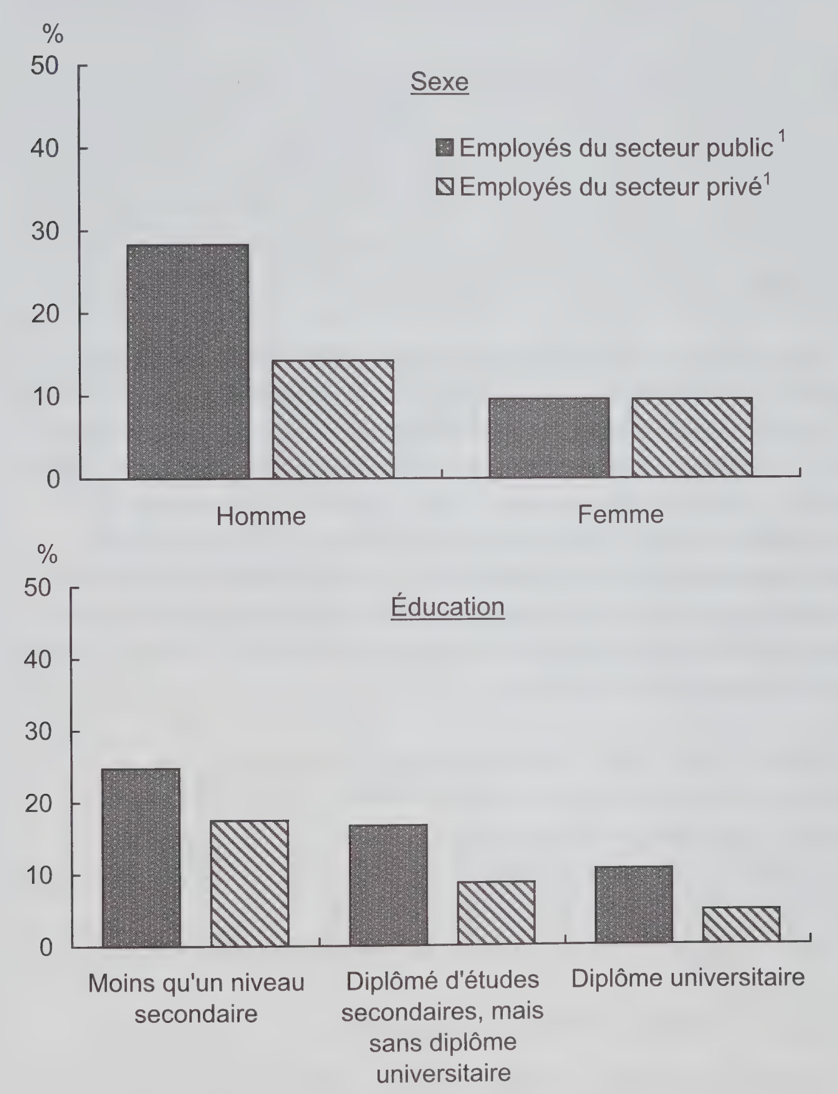


1. Voir le graphique 16.2, note 1.
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

pendant tout le dernier trimestre de 1997. Ainsi, une fois de plus, les sous-échantillons de petite taille empêchent l'analyse multidimensionnelle de transmettre des informations utiles pour valider les modèles montrés dans l'analyse bidimensionnelle ci-haut.

Graphique 16.6: Pourcentage des personnes dont le niveau de l'indice de vulnérabilité se situe à un niveau moyen ou élevé, pour la cohorte âgée de 45 à 69 ans en 1996, selon le sexe et le niveau d'éducation, Canada, 1998 à 2001

(Pour les personnes qui travaillaient durant le dernier trimestre de 1997 et qui ont commencé leur transition vers la retraite au cours des années 1996 à 1997)



1. Voir le graphique 16.2, note 1.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

Les variations majeures dans les modèles de transition à la retraite parmi des sous-groupes clés d'employés du secteur public

Pour débuter ce chapitre, nous avons laissé entendre que les directeurs des ressources humaines de tous les secteurs tireront profit d'une analyse qui porte sur le secteur public, dans laquelle les environnements de travail au sein du gouvernement ont beaucoup de choses en commun, et où il y a un état relativement avancé de délibérations à propos des politiques et des programmes de retraite parmi un nombre restreint d'employeurs. Les avantages de cette attention particulière sont améliorés si on tient compte des variations au sein de certains groupes clés d'employeurs et de groupes professionnels du secteur public.

L'expression « groupe d'employeur » est une formule consacrée qui renvoie à une subdivision du secteur public basée partiellement sur les différents paliers de gouvernement (fédéral, provincial, municipal) ainsi que sur d'importants groupes de services comme ceux reliés à l'éducation et à la santé. En tentant de définir des groupes d'employeur significatifs, nous sommes limités par de très petits sous-échantillons de l'EDTR pour ce secteur, et nous utilisons les propriétés du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de la même façon que pour l'EDTR.

L'approche la plus serrée pour les tailles de sous-échantillons utilisables (mais souvent inadéquats) est obtenue grâce aux trois catégories suivantes :

1. fonction publique fédérale (expression employée dans l'énumération des classes du SCIAN)
2. fonction publique des gouvernements municipaux et provinciaux
3. écoles (tous les niveaux) et hôpitaux.

Il est possible que certains éléments du secteur public soient absents des trois groupes. Aussi, la troisième catégorie peut comprendre certaines écoles privées. Dans tous les cas, ce sont les trois groupes d'employeurs que nous allons utiliser et qui s'intitulent « fonction publique fédérale », « autres gouvernements » et « écoles et hôpitaux ».

La séparation de l'échantillon en trois classes de professions mérite notre attention dans cette étude : les gestionnaires, les professions du Type A (généralement les professionnels autres que ceux des domaines des arts, des sports, de la préparation de nourriture et des soins personnels), et une série d'employés de bureau et de techniciens. Il y a une classe résiduelle pour les autres professions.

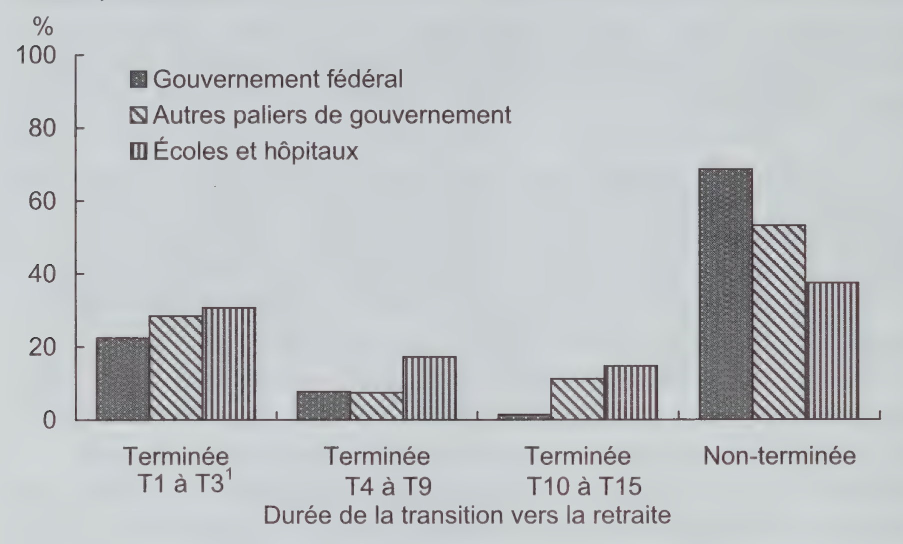
Le reste de cette section présente des variations parmi les catégories énoncées d'employés du secteur public, en ce qui concerne les modèles de leurs trajectoires. Les propriétés des trajectoires dont nous traiterons sont la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin et la flexibilité. Les sous-échantillons sont trop petits pour permettre des présentations à propos de l'indice de vulnérabilité (où le sous-échantillon se limite aux personnes qui travaillaient pendant le dernier trimestre de 1997) ou de la propension à retourner sur le marché de travail après l'avoir quitté (pour les personnes qui ont quitté le marché de travail entre 1996 et 1997).

Parmi les groupes d'employeurs, les employés du gouvernement fédéral ont la vitesse de fin de trajectoires la plus lente (ou les transitions à la retraite les plus graduelles - voir le graphique 16.7). Leur niveau sur l'indice de flexibilité se situe tout juste derrière celui des employés des écoles et des hôpitaux (graphique 16.8). Cependant, les différences entre les trois groupes d'employeurs ne sont pas grandes.

Un autre modèle notable est celui des employés des écoles et des hôpitaux. La vitesse à laquelle leur trajectoire prend fin est la plus rapide. De plus, comme on l'indique ci-dessus, ils ont le score le plus élevé sur l'échelle de flexibilité des trajectoires.

Parmi les groupes professionnels, celui que nous appelons « professions de Type A » (défini ci-dessus) a une vitesse de fin de trajectoire inférieure à la moyenne (une fréquence plus grande que la moyenne de retraites graduelles) et des niveaux de flexibilité supérieurs à la moyenne. Cependant, les variations entre ces professions sont très légères.

Graphique 16.7: Répartition des personnes selon la vitesse à laquelle ces dernières mettent fin à leur trajectoire vers la retraite, selon trois types d'employeur publics pour la cohorte âgée de 55 à 69 ans en 1996, Canada, 1998 à 2001



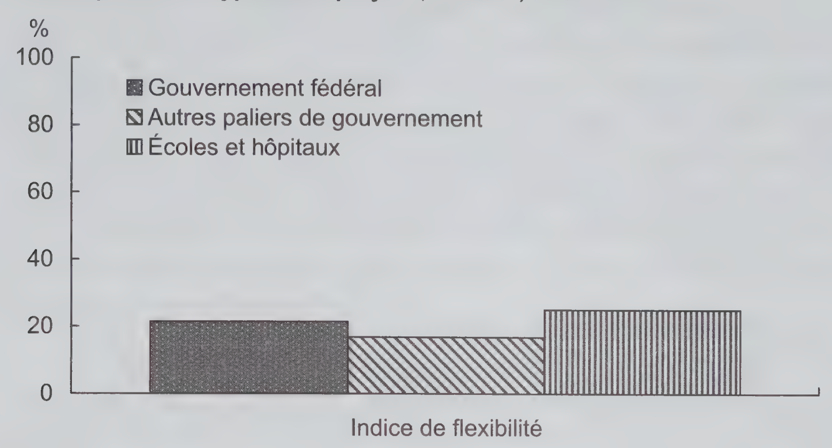
1. Voir le graphique 16.2, note 2.
Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu fichier longitudinal.

En résumé, le gouvernement fédéral, parmi les groupes d'employeurs, et les professionnels de Type A, semblent avoir de plus grandes tendances à effectuer des transitions à la retraite progressives et flexibles.

Peut-on expliquer ces modèles en faisant référence aux caractéristiques démographiques des employés? Voilà une question sur laquelle nous nous penchons maintenant en utilisant l'analyse multidimensionnelle. Dans la mesure où ces caractéristiques ne permettent pas d'expliquer les variations, cela signifie qu'il y aura une indication indirecte qu'une étude de l'environnement institutionnel des groupes est de mise pour comprendre leurs différences dans les modèles de transition à la retraite.[5]

5. Malheureusement, l'exercice qui suit ne peut donner une réponse définitive à cette question parce qu'on ne peut démontrer que toutes les caractéristiques des employés ont été prises en compte dans ce modèle.

Graphique 16.8: Pourcentage des travailleurs du secteur public dont l'indice de flexibilité se situe à un niveau moyen ou élevé lors de la transition entre le travail et la retraite, pour la cohorte âgée de 55 à 69 ans, pour trois types d'employeur, Canada, 1998 à 2001



Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, fichier longitudinal.

Vu l'échantillon de petite taille utilisé pour examiner seulement les employés du secteur public, l'analyse multidimensionnelle se limite à l'association la plus frappante dans les données présentées ci-dessus, soit celle entre les groupes d'employeurs et la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin.

Pour cette association, le modèle général décrit ci-dessus est aussi confirmé dans l'analyse multidimensionnelle, mais aucune des estimations de paramètres n'est fiable (les Wald khi carrés indiquent tous des niveaux de signification en dessous de 15 %).

En somme, les analyses bidimensionnelles et multidimensionnelles se rejoignent dans leur constatation que parmi les groupes d'employeurs de la fonction publique, les employés du gouvernement fédéral semblent être les plus susceptibles de se diriger vers une transition à la retraite progressive. Les associations bidimensionnelles indiquent aussi que la flexibilité dans les transitions est plus grande pour les employés du gouvernement fédéral que pour les autres employés gouvernementaux, mais moins que pour les employés des écoles et des hôpitaux.

Commentaire

L'information selon laquelle les employés du secteur public prennent leur retraite à un âge plus précoce, en moyenne, que les employés du secteur privé s'est répandue dans le domaine public depuis un certain temps, si on se fie aux questions de l'Enquête sur la population active (graphique 16.1). À première vue, elle semble aller à l'encontre de nos résultats voulant que les employés du secteur privé soient les plus rapides à terminer leur trajectoire de transition à la retraite.

Cependant, il y a une tentative de rapprochement de ces résultats. Il faut évaluer comment l'estimation de l'Enquête est effectuée. On a demandé aux répondants qui ont quitté le marché du travail au cours des 12 derniers mois pourquoi ils avaient quitté, et parmi les réponses possibles, il y avait le choix « retraité ». Le sous-ensemble de répondants qui ont indiqué « retraité » comprenait une proportion importante de personnes qui allaient bientôt faire un retour sur le marché du travail. Par opposition à cette approche, nos résultats proviennent de l'identification d'un groupe de personnes qui étaient sur le marché du travail au cours du premier des 24 trimestres pendant lesquels elles ont été souvent interviewées, et dont on a jugé qu'elles avaient commencé leur transition au cours des huit premiers trimestres. On considère que seulement celles qui ont quitté le marché du travail par la suite et qui n'y sont pas retournées (jusqu'à la fin des 24 trimestres) ont mis fin à leur trajectoire. Les deux approches utilisent des mesures sensiblement différentes. Comme résultat, on ne doit pas s'attendre à ce que les estimations soient similaires.

Toutefois, les deux sources de données présentent un modèle similaire de différences entre les deux secteurs lorsque l'échantillon de l'EDTR se limite uniquement aux personnes qui ont moins de 60 ans au début de l'Enquête. Le sous-ensemble de personnes dont on a jugé qu'elles avaient commencé leurs transitions en 1996-1997 comprenait une proportion relativement plus importante de personnes de 60 ans ou plus que celle de la population générale de Canadiens âgés. Et c'est cet ensemble de personnes de 60 ans ou plus qui nous a permis de constater que les employés du secteur public sont plus susceptible d'ajourner leur retraite.

Ce résultat devient plus intéressant lorsque nous rappelons que dans le secteur public, le gouvernement fédéral semble être l'endroit où il y a davantage de personnes susceptibles d'effectuer une retraite progressive et flexible. On peut soulever l'hypothèse que c'est essentiellement dans la fonction publique fédérale que les personnes de 60 ans ou plus sont plus susceptibles que la moyenne (pour ce groupe d'âge) d'effectuer une retraite progressive. Cette hypothèse laisserait entendre que les employés des gouvernements provinciaux et municipaux, et particulièrement ceux qui travaillent dans les écoles et les hôpitaux, représentent la tendance largement publicisée voulant que les fonctionnaires prennent leur retraite plus tôt.

Cette idée soulève une question notable pour les considérations et les analyses futures. Qu'est-ce qui, dans le secteur public, et peut-être surtout dans la fonction publique fédérale, peut inciter le groupe de personnes les plus âgées en transition à la retraite (groupe des 60 à 69 ans au début de la transition) à retarder leur retraite plus facilement que les employés du secteur privé?

Nous jugeons que la flexibilité dans le processus de transition à la retraite est davantage possible pour les employés du secteur public que pour ceux du secteur privé. Cependant, l'écart de différence est très petit, bien que sa signification importante provienne de la récurrence du modèle dans les groupes d'âge étudiés et dans divers niveaux de rapports sociaux entre les sexes, de scolarité, de revenu et d'emploi.

Les deux secteurs semblent égaux en ce qui concerne leurs pourcentages au niveau bas de l'indice d'exposition à des événements qui augmentent la vulnérabilité des revenus à la retraite. Parmi les groupes d'employeurs qui sont au-dessus du niveau bas sur cette échelle, il y a le secteur public qui a un profil plus élevé au niveau moyen tandis que le secteur privé a un profil plus élevé au niveau élevé de l'échelle. Une fois de plus, cependant, la différence est mince.

Pourquoi les différences entre les deux secteurs sont-elles si minimes? Si on se fie aux indices de flexibilité et de vulnérabilité dans la transition à la retraite pour répondre à cette question, il

faut d'abord commencer par une théorie des déterminants de la flexibilité ou de la vulnérabilité dans la transition à la retraite. Nous n'avons pas eu le temps d'essayer d'effectuer le travail théorique qui s'impose.

Pour ce qui est de la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin, notre théorie jette la base d'une discussion sur la question. Les idées essentielles sont les suivantes. Sur le plan individuel, nous postulons que la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin est l'aboutissement de trois processus :

(A) Faire des choix, sous une certaine contrainte afin d'atteindre des objectifs (voir, par exemple, Parker et Rougier 2004),

(B) Mener des négociations par suite des changements de comportement des proches au sein du système social (voir Rasmusen 1995; Lin 2005),

(C) Faire face à des changements radicaux de la vie et à leurs répercussions (voir Ma et Zhang 2004; Clark et al. 2004).

Ces procédés renvoient aux personnes dont les probabilités varient de l'une à l'autre.

De toute évidence, les deux forces suivantes, B et C, sont très importantes pour comprendre le comportement en matière de retraite. La force B est en réalité une sorte « d'étoile montante » parmi les déterminants de comportement de retraite. Il y a une dépréciation de la valeur accordée à la théorie voulant que les personnes seules fassent des choix concernant leur retraite afin de maximiser la consommation personnelle qui est uniquement soumise à une réduction budgétaire (ce point est couvert dans la force A).

Les forces B et C sont bien au-delà de l'influence des politiques de l'employeur, du syndicat ou de l'environnement de travail. Et la force A n'est pas, elle-même, totalement déterminée par ces facteurs du niveau macro. Par conséquent, une proportion substantielle de déterminants de la vitesse à laquelle la trajectoire prend fin ne peut être affectée par l'environnement de travail ou par les politiques ministérielles. Cependant, une influence limitée ne signifie pas absence d'influence.

Les questions suivantes se posent dans le contexte des délibérations de politique concernées : « Jusqu'à quel point peut-on réussir à l'intérieur de la marge de possible influence? Et est-ce qu'une telle réussite en vaut la peine? »

Une nouvelle recherche s'impose pour valider les résultats que nous venons de commenter; elle repose principalement sur l'utilisation de mesures plus complètes de la flexibilité et de la vulnérabilité dans la transition à la retraite. Compte tenu de cette validation, une théorie et des hypothèses explicatives devraient être élaborées et testées.

Finalement, il y a une répercussion sur les analyses statistiques pertinentes pour les politiques. Les statisticiens et les autres chercheurs devraient voir plus loin que ces chiffres globaux (qui indiquent que les employés du secteur public prennent leur retraite plus tôt que ceux du secteur privé) et répartir les données pour montrer les tendances dans différents groupes d'âge et dans d'importants segments du secteur public.

Bibliographie

Accenture. 2005. *Creating Public Sector Value in a Rapidly Aging World*. http://www.accenture.com/xd/xd.asp?it=enweb&xd=industries%5Cgovernment%5Cinsights%5Caging_world.xml

Clark, P.M. et al. 2004. "A model to estimate the lifetime health outcomes of patients with Type 2 diabetes: The United Kingdom Prospective Diabetes Study (UKPDS) Outcomes Model (UKPDS no. 68)." *Diabetologia*. 47, 10 : 1747–1759.

Department of the Premier et Cabinet Government of Western Australia. 2003, March. "Phased retirement in the western Australian public sector." *Ageing Workforce.* Discussion Paper Series. http://www.dpc.wa.gov.au/psmd (modifié en mars 2004).

Kieran, Patrick. 2001. « Retraite anticipée : tendances. » *L'emploi et le revenu en perspective*. L'édition en ligne. 2, 9, septembre. Produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/00901/hi-fs_200109_01_a_f.html

Lin, Raymund J. 2003. *Bilateral Multi-Issue Negotiation*. http://joung.im.ntu.edu.tw/teaching/seminar/ PhD_seminar2003s/ Bilateral%20Multi-Issue%20Negotiation-3.ppt

Ma, Xin et Yanhong Zhang. 2004. *A National Assessment of Effects of School Experiences on Health Outcomes and Behaviours of Children: Technical Report*. http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/ schobc-esrcscj/index.html#toc.

Marson, Brian et Peter Ross. 2005. “Targeting managers: Demographics, citizen expectations, fiscal pressures keep the pressure on Deputy Ministers, CAOs.” *Public Sector Management Magazine*. 16, 1. Aussi disponible à http://www.bcpublicservice.ca/awards/ai/ai_index/lead/topten.htm

Parker, S.C. et J. Rougier. 2004. *The Retirement Behaviour of the Self-Employed in Britain*. Working Paper in Economics and Finance n°. 04/08. Durham, UK. University of Durham.

Projet de recherche sur les politiques. 2004. *Vieillissement de la population et flexibilité des parcours de vie : Le rôle pivot de l'augmentation des choix dans la décision de la retraite*. Document de travail. Ottawa.

Rasmusen, Eric. 1995. *A Model of Negotiation, Not Bargaining*. econwpa.wustl.edu:8089/eps/game/papers/9506/9506001.pdf

Statistique Canada. 2004. *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*. Ottawa. http://www.statcan.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3889&lang=en&db=IMDB&dbg=f&adm=8&dis=2

______. 2002. *Guide de l'Enquête sur la population active*. Produit n° 71-543-GIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

The Graham Lowe Group. 2003. *Phased-In Retirement Options Needed for Skill Shortage Challenge*. http://www.grahamlowe.ca/news/ archives/000124.html

Chapitre 17. Instabilité professionnelle en fin de carrière et santé après la retraite

par

Yaohua H. He, A. Colantonio et Victor W. Marshall

Introduction

Cette étude traite du lien entre l'instabilité professionnelle et les problèmes de santé chez les travailleurs vieillissants. La littérature nous apprend que la transition entre le travail et la retraite s'est profondément transformée dans les sociétés industrialisées comme le Canada au cours des dernières décennies : la part de la vie active marquée par une progression stable de la carrière va décroissant. Beaucoup de personnes qui prennent leur retraite après une longue carrière continuent à chercher des emplois rémunérés intermittents avant de quitter complètement le marché du travail. Les transitions entre travail à temps plein, chômage et interruptions volontaires d'activité, avant la retraite définitive, sont de plus en plus courantes. Elles constituent une situation qu'on nomme instabilité professionnelle. Le lien entre cette instabilité professionnelle en fin de carrière et la santé ne semble pas complètement défini, ce qui donne lieu à cette étude.

Revue de la littérature

Instabilité professionnelle chez les travailleurs vieillissants

Depuis le milieu des années 1970, un nombre important de travailleurs âgés de 45 à 64 ans ont connu l'instabilité professionnelle, multipliant les transitions entre retraite anticipée, travail intermittent, chômage et retour au travail (Reimers et Honig 1989, Mutchler et al. 1997).

Illustrant la progression de la retraite anticipée, *l'Enquête sur le vieillissement et l'autonomie* de 1991 signale une baisse de l'âge moyen de la retraite, passé à 62 ans chez les hommes et à 59 ans

chez les femmes (McDonald 1994), bien que 65 ans soit toujours considéré comme l'âge « normal » de la retraite. Dans une analyse de cette enquête, Schellenberg (1994a) constate que les retraites anticipées sont souvent involontaires (25 % des cas), et que cette tendance s'accentue. À l'appui de cette conclusion, l'Enquête sur les personnes n'étant pas sur le marché de travail de novembre 1992 révèle que 13 % des personnes ayant pris leur retraite plus tôt qu'elles ne l'avaient prévu attribuent leur situation à la fermeture de l'entreprise où elles travaillaient (McDonald 1994).

Selon Schellenberg (1994b), le taux de chômage a augmenté chez les travailleurs canadiens de 45 à 64 ans lors des récessions du début des décennies 1980 et 1990, sans que la reprise de 1986 à 1989 le ramène à son niveau antérieur. Or, dans cette tranche d'âge, les travailleurs qui avaient perdu leur emploi sont restés en chômage plus longtemps : 32 semaines en moyenne, par rapport à 17 semaines pour les 15 à 24 ans. En outre, ils ont été plus nombreux que les plus jeunes à se décourager et à cesser de chercher du travail, si bien que leur taux de chômage réel est probablement supérieur aux taux estimés (Schellenberg 1994b).

Travaillant sur des données longitudinales issues du Survey of Income and Program Participation de 1984, Mutchler et al. (1997) notent que le cheminement de carrière du quart de leur échantillon d'hommes de 55 à 74 ans est jalonné de « transitions floues » (nombreux allers-retours sur le marché du travail, ponctués par des périodes de chômage), autrement dit par l'instabilité professionnelle.

En somme, la littérature montre que de nombreux travailleurs vieillissants sont soumis à une carrière en dents de scie, entrecoupée de pertes d'emploi et de périodes de chômage plus ou moins longues, et aboutissant dans certains cas à une retraite prématurée. On peut s'attendre à ce que l'instabilité professionnelle ait une incidence sur leur santé, car ces transitions occasionnent du stress, de l'incertitude, des changements de vie, des difficultés matérielles. L'instabilité professionnelle pourrait donc, comme cause de stress exogène, influencer les variables endogènes qui mesurent la satisfaction à l'égard du travail et de l'existence, et à ce titre exercer un impact sur la santé.

Instabilité professionnelle et santé

Rares sont les études consacrées aux effets sur la santé de l'instabilité professionnelle vécue en fin de carrière, mais quelques travaux ont établi un lien entre l'instabilité des débuts du parcours professionnel et une détérioration ultérieure de la santé.

Une étude transversale d'Iwatsubo, Derriennic et Cassou (1991) sur 627 travailleurs de la région parisienne fait ressortir une relation significative entre l'instabilité professionnelle (mesurée par le nombre de changements d'entreprise et de domaine d'activité en cours de carrière) et les problèmes de santé après la retraite. Pavalko, Elder et Clipp (1993) ont sélectionné des travailleurs américains nés entre 1900 et 1920 et cherché à voir si leur cheminement de carrière jusqu'en 1960 permettait de prédire leur mortalité après cette date. Le risque de mortalité calculé pour les hommes qui, en début de carrière, avaient changé d'emploi plusieurs fois sans suivre de filière précise était 57 fois supérieur au risque des hommes qui n'avaient pas subi ces transitions. Les facteurs mesurés par l'étude — état de santé, alcoolisme, anxiété et dépression (1960); instabilité professionnelle (1959) — ne rendaient pas compte adéquatement de la relation.

Ces deux études portent sur l'instabilité professionnelle des débuts ou de l'ensemble de la vie active, sans isoler les dernières années; elles reposent sur des échantillons exclusivement masculins et mesurent l'instabilité professionnelle par les seuls changements d'emploi. Il serait intéressant de mieux connaître les effets sur la santé de l'instabilité des dernières années de la carrière, et de mesurer l'instabilité de façon plus précise, en tenant compte de la fréquence des transitions entre travail et non-travail.

Marshall, Clarke et Ballantyne (2001) étudient la relation entre santé et instabilité durant la transition vers la retraite permanente, à l'aide d'une enquête sur échantillon menée auprès d'employés retraités d'une grande compagnie canadienne de télécommunications; il s'agit dans tous les cas de retraite anticipée. L'instabilité se révèle associée à des détériorations de l'état de santé, ainsi qu'à des variations selon le sexe et les types de mesures de la santé. Une étude similaire, fondée sur les données

du neuvième cycle de l'Enquête sociale générale (1994), établit une relation significative entre de nombreux aspects de l'instabilité professionnelle (chômage ou retraite prématurée, perte d'emploi ou retrait temporaire du travail) et l'évaluation négative de leur état de santé par les répondants, une fois isolé l'effet de l'âge, de l'instruction, de l'indice de masse corporelle et des limitations d'activité (He, Colantonio et Marshall 2003). Les données transversales utilisées dans ces études ne permettent cependant pas d'établir si l'instabilité professionnelle influence l'état de santé ou en résulte.

Le chômage étant un aspect important de l'instabilité professionnelle, les travaux consacrés à ses effets sur la santé peuvent éclairer ceux de l'instabilité professionnelle. La plupart des études de ce genre menées depuis les années 1980 relient le chômage à la dégradation de la santé (Martikainen et Valkonen 1996). La recension effectuée par Mathers et Schofield (1998) de multiples travaux à caractère longitudinal réalisés dans divers pays laisse croire à une relation étroite, positive, entre le chômage et de nombreuses dégradations de la santé. Après avoir passé en revue ces études diversifiées au plan théorique et méthodologique, ces auteurs concluent qu'on peut raisonnablement affirmer que le chômage lui-même nuit à la santé; il influence notamment la progression des taux de mortalité, des maladies physiques et mentales et de l'utilisation des services de santé.

En observant sur 10 ans une importante cohorte de chômeurs danois, Iversen et al. (1987) ont découvert qu'elle présentait, pour les deux sexes, des taux de mortalité élevés par rapport au groupe témoin, composé de travailleurs. En analysant des données longitudinales tirées d'un échantillon de 1 % de la population de l'Angleterre et du pays de Galles, Moser et al. (1987) ont constaté qu'entre 1971 et 1981 le ratio standardisé de mortalité des 5 861 chômeurs de sexe masculin était de 136. Le ratio était plus élevé dans tous les groupes d'âge et dépassait 200 chez les 35 à 44 ans. Beaucoup d'études aboutissent à des conclusions similaires (Morris, Cook et Shaper 1994).

L'instabilité professionnelle étant un problème plus vaste que le chômage, l'incidence sur la santé des transitions professionnelles qui lui sont reliées chez les travailleurs vieillissants nécessite une analyse plus exhaustive.

L'objectif de cette étude consiste à tirer profit du caractère longitudinal des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour étudier la relation entre divers types d'instabilité professionnelle et l'évolution de l'état de santé. Plus précisément, il s'agissait de tester l'hypothèse selon laquelle l'instabilité professionnelle des travailleurs serait reliée à une détérioration ultérieure de leur santé, et serait en fait la cause de leur mauvaise santé.

Méthodologie

Source des données

Cette étude exploite les données issues d'une première analyse de l'imposant fichier de données longitudinales récoltées dans tout le pays dans le cadre de l'EDTR, au cours des cycles 1994, 1995, 1996 et 1997. Ce fichier contient des données précieuses sur les transitions professionnelles et permet d'en étudier divers types; cette possibilité compense le fait que l'enquête mesure la santé des répondants de façon très rudimentaire.

L'EDTR a été conçue pour capter l'évolution de la situation économique des personnes et des familles et en cerner les déterminants. Pendant six ans, on a interviewé une ou deux fois par an les personnes sélectionnées initialement, afin de recueillir des renseignements sur leur travail, leur revenu et leur situation familiale. La population cible de l'EDTR était constituée de toutes les personnes vivant au Canada, exception faite des habitants du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, des personnes vivant en institution ou dans une réserve, ainsi que des membres actifs des Forces armées canadiennes vivant dans les casernes.

Pour la présente étude, un échantillon de 8 567 sujets âgés de 45 à 64 ans en 1994 a été tiré du fichier de l'EDTR. Il a été possible de conserver la trace de quelque 80 % de ces personnes pendant quatre ans, entre 1994 et 1997.

Variables utilisées

La variable prédictive, l'instabilité professionnelle, a été mesurée de façon détaillée, par le nombre de périodes sans travail, le nombre de semaines de chômage et le nombre de semaines passées hors de la population active.

Le chômage est le fait de ne pas avoir eu d'emploi et d'en avoir cherché un à un moment ou l'autre durant la semaine, ou de ne pas avoir été au travail à cause d'une mise à pied. Plus le nombre de semaines de chômage a été élevé, plus l'instabilité professionnelle est jugée importante.

Une période sans travail est une période au cours de laquelle le répondant n'a eu aucun employeur; il avait toutefois un employeur au début et un employeur à la fin de cette période. La durée des périodes sans travail est calculée d'après les dates auxquelles ont commencé et pris fin les emplois occupés pendant l'année; elle correspond aux « vides » entre les durées délimitées par ces dates. Les mises à pied saisonnières et toutes les mises à pied censées être temporaires ont été assimilées au chômage. Ne pas avoir de travail n'est donc pas synonyme d'être en chômage : les périodes sans travail ne peuvent être liées d'aucune façon à des emplois précis. Plus le nombre de périodes sans travail a été élevé, plus l'instabilité professionnelle est jugée importante.

Avoir été hors de la population active signifie ne pas avoir eu d'emploi et ne pas avoir été en chômage durant la semaine. Pour établir le nombre de semaines passées hors de la population active, il faut soustraire d'une année (52 semaines) le nombre de semaines où le répondant a occupé un emploi, le nombre de semaines où il a été en chômage et le nombre de semaines correspondant à ses périodes sans travail. Avoir occupé un emploi signifie avoir travaillé à un moment ou l'autre pendant la semaine ou ne pas avoir été au travail pour une raison autre qu'une mise à pied.

La variable des résultats, la santé, a été mesurée par l'état de santé général à long terme. Elle indique si le répondant souffrait ou non d'une maladie physique ou mentale ou de quelque problème de santé durant l'année de référence.

Pour mesurer l'instabilité professionnelle et les problèmes de santé des répondants, il a fallu utiliser leurs déclarations, ce qui soulève la question de leur validité et de leur fiabilité. Plusieurs études sur la relation entre les dangers liés à l'environnement de travail et la maladie montrent que les déclarations concernant la situation d'emploi, les périodes sans travail etc. sont valides (Bourbonnais, Meyer et Theriault 1988, Brisson et al. 1991) et fiables (Brower et Attfield 1998, Rosenberg 1993). Il ne semble exister aucune étude permettant de juger s'il en va de même pour les déclarations sur la santé.

Cinq facteurs sociodémographiques sont susceptibles de brouiller les cartes en influençant la relation étudiée ici : l'âge, le sexe, le statut matrimonial, le revenu et le niveau d'instruction. En ce qui a trait au revenu, le revenu familial corrigé (revenu par personne) résulte de la division du revenu familial par le nombre de membres de la famille. La forte association entre le revenu et la santé est attestée (Kingson 1982).

On sait également que le niveau d'instruction est fortement lié à l'état de santé. Son influence se manifeste très tôt dans la vie et s'exerce encore à l'âge adulte, par l'entremise des habitudes de vie, de l'utilisation des services de santé et de l'exposition à des situations de vie influant sur la santé (Crimmins, Reynolds et Saito 1998).

Il a été clairement établi qu'en vieillissant, les travailleurs risquent de plus en plus d'être affligés de problèmes de santé tels que les maladies cardiovasculaires, les problèmes pulmonaires et la détérioration de l'appareil locomoteur.

La situation de travail des femmes diffère globalement de celle des hommes. Elles sont traditionnellement plus nombreuses dans des secteurs où les régimes de retraite sont rares, et dans les emplois à temps partiel. En outre, leur carrière est constamment interrompue par les obligations familiales (Marshall et Clarke 1998).

Certaines recherches montrant que les personnes mariées sont moins susceptibles de connaître des problèmes de santé laissent croire à une relation significative entre statut matrimonial et santé (Smith et Shelley 1994). Il semble que la famille (le mariage),

en permettant de puiser un soutien social en dehors de l'univers du travail, figure parmi les réseaux sociaux les plus importants pour aider les travailleurs âgés à faire face au stress (Betancourt 1991). Le statut matrimonial est une mesure simple du soutien social, et c'est pourquoi il a été inclus dans l'analyse comme variable de contrôle.

Méthode d'analyse

Le modèle des risques proportionnels de Cox a servi à déterminer si l'instabilité professionnelle accroît ou non la probabilité de tomber sérieusement malade à un moment donné. Le modèle de Cox se prête bien à l'examen de cette relation dans le temps à l'aide d'un ensemble de variables explicatives, des variables représentatives de l'instabilité professionnelle et des variables de contrôle (Kalbfleisch et Prentice 1980). Dans cette analyse, nous modélisons des états de santé de long terme nouvellement mis au point sur une période d'investigation de trois ans. Nous avons exclu les personnes déjà affectées d'un problème de santé à long terme en début d'étude. Nous avons mesuré le temps en années, 1, 2 ou 3. Bien que cette mesure discontinue puisse paraître brute, elle est la seule donnée disponible. Nous avons défini cet événement comme une première apparition d'un problème de santé au cours de la période d'étude. Les covariants de l'instabilité de carrière changent en des moments du temps multiples et régulièrement espacés. C'est pourquoi nos groupes de données sont des données discontinues dans le temps avec des covariants liés au temps, ce qui fait du modèle de régression proportionelle de Cox le meilleur choix pour cette analyse (Allison 1955).

La possibilité existe qu'un état de santé à long terme affecte la carrière plutôt que l'inverse : si quelqu'un avait un tel état à l'approche d'une année particulière, la probabilité d'avoir une instabilité de carrière augmenterait probablement au cours de cette année. En vue de réduire l'ambiguïté entourant la séquence de causalité, nous avons créé un décalage des valeurs de la variable prédictive. En plus de prédire un état de santé à long terme dans une année donnée au moyen de l'instabilité de carrière durant cette même année, nous avons utilisé aussi l'instabilité de carrière observée l'année précédente. Comme autre possibilité, le risque

d’un état de santé de longue durée peut dépendre de l’expérience d’une instabilité de carrière cumulative avec une année de décalage plutôt qu’une seule expérience d’instabilité de carrière l’année précédente. En vue de tenir compte de cette possibilité, on a créé une variable cumulative pour l’instabilité de carrière (Allison 1995).

Étant donné que 1 269 personnes atteintes initialement d’un problème de santé à long terme ont été exclues de l’analyse de survie, un « échantillon biaisé » constitue une limitation pour cette approche. À titre de compensation, nous avons utilisé comme analyse de substitution le modèle de l’Équation d’estimation généralisée (EEG), qui est capable d’inclure toutes les personnes.

Le modèle EEG est une extension du Modèle linéaire généralisé (MLG) qui comprend les éléments suivants :

1. Fonction de liaison : une fonction de liaison monotonique différentiable décrit comment la valeur attendue d’une variable de réponse est reliée aux variables prédictives linéaires.
2. Fonction de variance : les variables de réponse sont indépendantes pour différents sujets et ont une distribution de probabilité tirée d’une famille exponentielle. Ceci implique que la variance de la réponse dépend de sa moyenne à travers une fonction de variance.

En plus de spécifier une fonction de liaison et une fonction de variance comme dans MLG, le modèle EEG requiert une matrice de corrélation fonctionnelle pour les observations de chaque sujet pour des données de mesure répétées lorsque les réponses sont discontinues et corrélées.

Dans cette étude, la variable de réponse par catégorie et les variables explicatives ont été mesurées aux années 1994, 1995, 1996 et 1997. Ce scénario de données longitudinales avec une variable de réponse par catégorie s’adapte parfaitement au modèle EEG. La procédure SAS GENMOD a servi à mettre en œuvre la méthode EEG. L’approche EEG fournit des évaluateurs cohérents des coefficients de régression et de leur variance dans le cas d’hypothèses faibles concernant la corrélation effective entre les observations portant sur un même sujet (Diggle. Liang et Zegar, 1994).

Des modèles de risques proportionnels de Cox et des modèles EEG séparés et distincts (incluant des termes pour la variable d'instabilité de carrière et les variables de contrôle telles que l'âge, le sexe, le statut matrimonial, l'éducation et le revenu) ont été adaptés tour à tour à chaque variable d'instabilité de carrière.

Résultats

Notre échantillon contenait presque autant d'hommes que de femmes (49,7 % et 50,3 % respectivement), et les groupes d'âge les plus jeunes y étaient légèrement surreprésentés (32,4 % de personnes âgées de 45 à 49 ans, 20,5 % de personnes âgées de 60 à 64 ans). En ce qui concerne le niveau d'instruction, environ 12 % des sujets avaient au moins un baccalauréat, 39,6 % avaient fréquenté une institution d'enseignement postsecondaire, 14,5 % avaient terminé leurs études secondaires, 15,5 % avaient fréquenté l'école secondaire et 16,9 % avaient fréquenté l'école primaire ou n'étaient jamais allés à l'école (tableau 17.1). Le revenu familial, le revenu personnel et le revenu par personne s'élevaient respectivement à 38 503 $, 17 757 $ et 14 927 $ (revenu annuel médian, après impôt). Étant donné la distribution asymétrique du revenu, nous avons utilisé une transformation logarithmique du revenu par habitant dans l'analyse de survie ultérieure.

En 1994, 14,8 % des sujets (1 269 personnes) souffraient de problèmes de santé sérieux; en 1997, cette proportion était de 18,9 % (1 623). Au cours des années 1995, 1996 et 1997, 374, 355 et 276 sujets, respectivement, avaient récemment éprouvé des problèmes de santé sérieux, pour un total de 1 005 sujets sur les quatre années couvertes par l'étude (tableau 17.2). Le total de 1997 (1 623) étant inférieur à la somme des quatre années (1 269 + 1 005), on peut penser qu'un certain pourcentage des sujets ayant souffert de problèmes de santé sérieux au cours d'une année s'étaient rétablis suffisamment pour rejoindre le groupe des gens en bonne santé.

Tableau 17.1: Fréquence de quelques variables de contrôle, Canada, 1994

	Fréquence	%
Âge		
45 à 49 ans	2778	32,4
50 à 54 ans	2217	25,9
55 à 59 ans	1811	21,1
60 à 64 ans	1760	20,5
Niveau d'éducation		
Niveau primaire ou moins	1432	16,9
Études de niveau secondaire partielle, sans diplôme	1313	15,5
Diplôme d'études secondaires	1230	14,5
Études de niveau post-secondaire partielle, sans diplôme	3365	39,6
Baccalauréat ou supérieur	1025	12,0
Sexe		
Homme	4258	49,7
Femme	4308	50,3
État matrimonial		
Marié/Union libre	6551	76,4
Autres	1933	22,6

Source: Statistiques Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, données longitudinales.

Comme l'indique le tableau 17.2, au cours de la période de quatre ans, environ 40 % des sujets ont vécu au moins une période sans travail, la majorité n'en ayant connu qu'une. La fréquence de ces périodes a augmenté, passant de 38,4 % en 1994 à 45 % en 1997. En ce qui a trait au nombre de semaines de chômage, plus de 15 % des sujets avaient, chaque année, passé plus d'une semaine en chômage. Mais aucune tendance particulière ne se dégageait à cet égard au cours de la période de quatre ans. Par contre, le nombre de semaines passées hors de la population active tendait à augmenter.

Tableau 17.2: Fréquence des résultats et variables prédites pour une période de quatre ans, Canada, 1994 à 1997

	Problème de santé prolongé		
	Oui	Non	Données manquantes
1994	1269 (14,8%)	6710 (78,3%)	588
1995	1310 (15,3%)	6700 (78,2%)	557
1996	1544 (18,0%)	6480 (75,6%)	562
1997	1623 (18,9%)	6317 (73,7%)	627
	Nombre de périodes sans travail		
	0	Au moins une période sans travail	Données manquantes
1994	4703 (54,9%)	3293 (38,4%)	570 (6,6%)
1995	4638 (54,1%)	3384 (39,5%)	544 (6,4%)
1996	4380 (51,1%)	3637 (42,5%)	550 (6,4%)
1997	4102 (47,9%)	3859 (45,0%)	606 (7,1%)
	Nombre de semaines d'inactivité		
	0	1 à 50	51 à 52
1994	5281 (61,6%)	564 (13,3%)	2152 (25,1%)
1995	5158 (60,2%)	521 (12,4%)	2344 (27,4%)
1996	4884 (57,0%)	572 (13,1%)	2561 (29,9%)
1997	4481 (52,3%)	631 (14,5%)	2848 (33,2%)
	Nombre de semaine au chômage		
	0	1 à 50	51 à 52
1994	7004 (81,8%)	757	236 (2,8%)
1995	7164 (83,6%)	657	201 (2,3%)
1996	7153 (83,5%)	631	233 (2,7%)
1997	7199 (84,0%)	595	168 (2,0%)

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, données longitudinales.

Une analyse bidimensionnelle a montré que plusieurs facteurs sont liés aux problèmes de santé sérieux : le fait d'être une femme, de ne pas être marié ou en union libre, d'être plus âgé, d'être peu instruit, d'avoir un revenu faible, d'avoir vécu un plus grand nombre de périodes sans travail et d'avoir passé un plus grand nombre de semaines en chômage ou à l'extérieur de la population active.

En utilisant le nombre de périodes sans travail pour prédire l'existence de problèmes de santé sérieux chez les gens qui étaient en bonne santé durant l'année de référence (1994), le modèle de régression de Cox montre que la probabilité était beaucoup plus forte pour les personnes ayant connu un plus grand nombre de périodes sans travail que chez les autres, même une fois isolés les effets du sexe, de l'âge, du statut matrimonial, du niveau d'instruction et du revenu. Le risque de tomber sérieusement malade grimpait de 21,3 % à chaque nouvelle période sans travail (RR = 1,213, p = 0,0005). Le modèle a également montré que l'âge, le niveau d'instruction et le statut matrimonial sont fortement liés aux problèmes de santé sérieux; le sexe et le revenu ne le sont pas (tableau 17.3).

L'analyse des déterminants de l'évolution de l'état de santé à l'aide de l'équation d'estimation généralisée (EEG) a montré que le nombre de périodes sans travail permet de prédire avec justesse la probabilité de souffrir d'une maladie sérieuse, compte tenu de l'état de santé durant l'année de référence, de l'âge, du sexe, du statut matrimonial, du niveau d'instruction et du revenu. Le modèle EEG a également mis en évidence l'effet non négligeable du nombre de périodes sans travail, de l'état de santé pendant l'année de référence, du sexe et du niveau d'instruction. Les risques corrigés de souffrir d'une maladie sérieuse augmentent de *EXP (0,2094) = 1,233* fois à chaque nouvelle période sans travail (p = 0,0001). Le ratio ajusté pour l'état de santé pendant l'année de référence est d'environ *EXP (3,1184) = 22,6*. Cela laisse supposer que le risque d'avoir des problèmes de santé sérieux est 22,6 fois plus élevé chez les sujets qui étaient malades pendant l'année de référence que chez ceux qui ne l'étaient pas (tableau 17.6). Les modèles EEG et de survie aboutissent à des résultats relativement constants en ce qui concerne la relation entre le nombre de périodes sans travail et l'état de santé.

Tableau 17.3: Résultats des analyses de survie des problèmes à long terme et du nombre de périodes sans travail, Canada, 1994 à 1997

	Paramètres estimés	Erreur-type	Rapport de risque	p
Analyse du nombre de périodes sans travail				
Analyse de survie bivariée	0,3383	0,0485	1,403	0,0001
Analyse de survie multivariée				
Nombre de périodes sans travail	0,1935	0,0559	1,213	0,0005
Âge	0,0414	0,0059	1,042	0,0001
Sexe	0,0682	0,0673	1,071	0,3105
Revenu	-0,0679	0,0468	0,934	0,1466
Éducation	-0,0739	0,0264	0,929	0,0052
État matrimonial	-0,1766	0,0786	0,838	0,0246
Analyse du nombre de périodes sans travail dans l'année précédente				
Analyse de survie bivariée avec un décalage d'une année	0,2199	0,0639	1,246	0,0006
Analyse de survie multivariée				
Nombre de périodes sans travail dans l'année précédente	0,0794	0,0737	1,083	0,2811
Âge	0,0423	0,0074	1,043	0,0001
Sexe	-0,0234	0,0848	0,977	0,7829
Revenu	-0,0271	0,0625	0,973	0,6647
Éducation	-0,0588	0,0336	0,943	0,0799
État matrimonial	-0,1374	0,1001	0,873	0,1702
Analyse du nombre de périodes sans travail cumulées dans l'année précédente				
Analyse de survie bivariée avec un décalage d'une année	0,1448	0,0444	1,156	0,0011
Analyse de survie multivariée				
Nombre de périodes sans travail cumulées dans l'année précédente	0,0476	0,051	1,049	0,3502
Âge	0,0429	0,0075	1,043	0,0001
Sexe	-0,0302	0,0854	0,97	0,7231
Revenu	-0,0426	0,0621	0,958	0,4934
Éducation	-0,0568	0,0337	0,945	0,0922
État matrimonial	-0,1306	0,1009	0,878	0,1956

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, données longitudinales.

Tableau 17.4: Résultats des analyses de survie des problèmes à long terme et du nombre de semaines d'inactivité, Canada, 1994 à 1997

	Paramètres estimés	Erreur-type	Rapport de risque	p
Analyse du nombre de semaines d'inactivité				
Analyse de survie bivariée	0,0099	0,0013	1,0100	0,0001
Analyse de survie multivariée				
Nombre de semaines d'inactivité	0,0051	0,0016	1,0050	0,0018
Âge	0,0374	0,0064	1,0380	0,0001
Sexe	0,1068	0,0706	1,1130	0,1303
Revenu	-0,0673	0,0468	0,9350	0,1496
Éducation	-0,0781	0,0264	0,9250	0,0030
État matrimonial	-0,1907	0,0787	0,8260	0,0154
Analyse du nombre de semaines d'inactivité dans l'année précédente				
Analyse de survie bivarée avec un décalage d'une année	0,0076	0,0017	1,0080	0,0001
Analyse de survie multivariée				
Nombre de semaines d'inactivité dans l'année précédente	0,0026	0,0021	1,0030	0,2186
Âge	0,0400	0,0080	1,0410	0,0001
Sexe	-0,0023	0,0886	0,9980	0,9789
Revenu	-0,0244	0,0626	0,9760	0,6956
Éducation	-0,0600	0,0334	0,9420	0,0729
État matrimonial	-0,1440	0,1003	0,8660	0,1512
Analyse du nombre de semaines cumulées d'inactivité lors de l'année précédente				
Analyse de survie bivarée avec un décalage d'une année	0,0078	0,0018	1,0080	0,0001
Analyse de survie multivariée				
Nombre de semaines cumulées d'inactivité dans l'année	0,0027	0,0022	1,0030	0,2081
Âge	0,0393	0,0080	1,0400	0,0001
Sexe	-0,0056	0,0894	0,9940	0,9502
Revenu	-0,0373	0,0624	0,9630	0,5495
Éducation	-0,0573	0,0336	0,9440	0,0885
État matrimonial	-0,1375	0,1011	0,8710	0,1736

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, données longitudinales.

Tableau 17.5: Résultats des analyses de survie des problèmes à long terme et du nombre de semaines au chômage, Canada, 1994 à 1997

	Paramètres estimés	Erreur-type	Rapport de risque	p
Analyse du nombre de semaines au chômage				
Analyse de survie bivariée	0,0096	0,0027	1,0100	0,0003
Analyse de survie multivariée				
Nombre de semaines au chômage	0,0088	0,0028	1,0090	0,0014
Âge	0,0479	0,0058	1,0490	0,0001
Sexe	0,0272	0,0670	1,0280	0,6840
Revenu	-0,0761	0,0464	0,9270	0,1008
Éducation	-0,0786	0,0263	0,9240	0,0028
État matrimonial	-0,1607	0,0789	0,8520	0,0415
Analyse du nombre de semaines au chômage dans l'année précédente				
Analyse de survie bivariée avec un décalage d'une année	0,0052	0,0037	1,0050	0,1578
Analyse de survie multivariée				
Nombre de semaines au chômage dans l'année précédente	0,0040	0,0039	1,0040	0,3003
Âge	0,0448	0,0072	1,0460	0,0001
Sexe	-0,0403	0,0842	0,9600	0,6317
Revenu	-0,0317	0,0619	0,9690	0,6086
Éducation	-0,0607	0,0334	0,9410	0,0691
État matrimonial	-0,1304	0,1004	0,8780	0,1937
Analyse du nombre de semaines cumulées au chômage dans l'année précédente				
Analyse de survie bivariée avec un décalage d'une année	0,0016	0,0028	1,0020	0,5575
Analyse de survie multivariée				
Nombre de semaines cumulées au chômage dans l'année précédente	0,0026	0,0041	1,0030	0,5199
Âge	0,0439	0,0073	1,0450	0,0001
Sexe	-0,0440	0,0847	0,9570	0,6033
Revenu	-0,0478	0,0616	0,9530	0,4378
Éducation	-0,0591	0,0336	0,9430	0,0786
État matrimonial	-0,1260	0,1011	0,8820	0,2128

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, données longitudinales.

Tableau 17.6: Résultats du modèle EEG pour les problèmes à long terme, Canada, 1994 à 1997

Variables indépendantes	Paramètres estimés	Erreur -type	Limite de confiance à 95% Inférieur	Supérieur	Z	Pr>|Z|
		Analyse du nombre de périodes sans travail				
Périodes sans travail[1]	0,2094	0,0253	0,1597	0,2591	8,2608	0,0001
Référence	3,1184	0,1068	2,9090	3,3278	29,1880	0,0001
Âge	0,0113	0,0087	-0,0057	0,0283	1,3073	0,1911
Sexe	-0,3406	0,0975	-0,5318	-0,1495	-3,4920	0,0005
État matrimonial	0,0572	0,1107	-0,1598	0,2742	0,5167	0,6054
Éducation	-0,0812	0,0375	-0,1546	-0,0077	-2,1650	0,0304
Revenu	-0,1271	0,0680	-0,2605	0,0062	-1,8690	0,0616
		Analyse du nombre de semaines d'inactivité				
Semaine d'inactivité	0,0053	0,0006	0,0041	0,0065	8,5749	0,0001
Référence	3,0296	0,1079	2,8181	3,2411	28,0720	0,0001
Âge	-0,0042	0,0095	-0,0228	0,0144	-0,4445	0,6567
Sexe	-0,4555	0,1042	-0,6597	-0,2514	-4,3740	0,0000
État matrimonial	0,1019	0,1099	-0,1135	0,3173	0,9270	0,3539
Éducation	-0,0782	0,0374	-0,1515	-0,0049	-2,0910	0,0365
Revenu	-0,1272	0,0687	-0,2618	0,0073	-1,8530	0,0639
		Analyse du nombre de semaines au chômage				
Semaine au chômage	0,0042	0,0016	0,0012	0,0073	2,7377	0,0062
Référence	3,2707	0,1090	3,0571	3,4844	30,0080	0,0001
Âge	0,0350	0,0085	0,0183	0,0516	4,1222	0,0001
Sexe	-0,1799	0,0977	-0,3713	0,0115	-1,8420	0,0655
État matrimonial	0,0345	0,1110	-0,1831	0,2520	0,3108	0,7560
Éducation	-0,1214	0,0373	-0,1945	-0,0484	-3,2600	0,0011
Revenu	-0,1947	0,0659	-0,3239	-0,0656	-2,9550	0,0031

1. Les résultats du modèle EEG ont montré qu'il existait une relation importante entre les incapacité de long terme et le nombre de périodes de chômage et ce même après l'ajustement des variables de références de long terme, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'éducation et le revenu. Le rapport de cote corrigé d'avoir une condition à long terme était de EXP(0,2094) = 1,233 fois plus élevé pour chaque augmentation d'une période de chômage (p =0,0001).

Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, données longitudinales.

Nous avons retardé d'un an l'effet de la variable prédictive afin de réduire l'ambiguïté entourant le sens de la causalité. Il est ressorti que les personnes ayant subi un grand nombre de périodes sans travail au cours de l'année précédente étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé sérieux que celles qui en avaient connu un nombre moindre. La probabilité d'une maladie sérieuse augmente de 22,0 % pour chaque nouvelle période sans travail au cours de l'année précédente (p = 0,0006). Les résultats sont similaires lorsqu'on utilise le cumul des périodes sans travail. Toutefois, après avoir tenu compte de l'âge, du sexe, du statut matrimonial, du niveau d'instruction et du revenu, nous avons constaté que le nombre de périodes sans travail et le cumul des périodes sans travail de l'année précédente n'étaient plus associés de façon significative à l'existence de problèmes de santé sérieux (p = 0,2811, p = 0,3502, respectivement) (tableau 17.3).

Des relations analogues sont apparues pour les autres variables représentant l'instabilité professionnelle : le nombre de semaines passées à l'extérieur de la population active (tableau 17.4) et le nombre de semaines de chômage (tableau 17.5).

Ainsi, le risque de souffrir de problèmes de santé sérieux augmente de 0,99 % pour chaque semaine supplémentaire passée à l'extérieur de la population active (p = 0,0001). Le modèle EEG montre que le nombre de semaines passées hors de la population active exerce des effets significatifs, compte tenu de l'état de santé pendant l'année de référence, de l'âge, du sexe, du statut matrimonial, du revenu et du niveau d'instruction. Les risques rajustés de souffrir de problèmes de santé sérieux sont *EXP (0,0053) = 1,005* fois plus élevés pour chaque nouvelle semaine passée hors de la population active (p = 0,0001).

Le risque de souffrir de problèmes de santé sérieux augmente de 0,76 % pour chaque semaine supplémentaire passée hors de la population active pendant l'année précédente (p = 0,0001). Les résultats sont similaires pour le nombre cumulatif de semaines passées hors de la population active. Toutefois, après avoir tenu compte de l'âge, du sexe, du statut matrimonial, du niveau d'instruction et du revenu, nous avons constaté que le nombre de semaines passées hors de la population active et le nombre cumulatif de semaines passées hors de la population

active au cours de l'année précédente n'étaient plus reliés de façon significative à l'existence de problèmes de santé sérieux (p = 0,2186, p = 0,2081, respectivement).

Discussion

Cette étude confirme que de nombreux travailleurs vieillissants ont connu l'instabilité professionnelle au Canada, comme l'ont remarqué d'autres chercheurs (Reimers et Honig 1989, Ruhm 1990, Mutchler et al. 1997). De plus, l'instabilité professionnelle tendait à augmenter au cours de la période de quatre ans couverte par l'analyse, car de plus en plus de personnes ont connu au moins une période sans travail. Les gens ont également été plus sujets à passer un nombre élevé de semaines hors de la population active, ce qui peut être attribuable au fait que certains membres de cette cohorte (formée de personnes de 45 à 64 ans) ont atteint l'âge traditionnel de la retraite durant l'étude ou à la fin de celle-ci, et se sont définitivement retirés du marché du travail.

Le modèle de survie et le modèle EEG montre qu'il y a une relation significative entre l'instabilité professionnelle et l'existence de problèmes de santé sérieux, même lorsqu'on tient compte de l'âge, du sexe, du statut matrimonial, du niveau d'instruction et du revenu. Ces conclusions correspondent aux résultats de trois études, fondées sur différents fichiers de données, menées par Marshall, Clarke et Ballantyne (2001), He, Colantonio et Marshall (2003) et Mutchler (1999).

En retardant d'un an l'expression des effets de l'instabilité professionnelle sur l'état de santé sans isoler l'effet des facteurs sociodémographiques pris en considération dans l'analyse, nous avons constaté que les personnes ayant connu de l'instabilité professionnelle pendant l'année précédente étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé sérieux. Cependant, lorsque nous avons tenu compte des facteurs sociodémographiques, le lien a perdu de son importance. Ces résultats laissent supposer que l'incidence de l'instabilité professionnelle sur la santé peut être en partie déterminée

par d'autres facteurs, tels que le statut matrimonial, le niveau d'instruction, le revenu, etc. Cette étude ne démontre pas que l'instabilité professionnelle est la cause des problèmes de santé sérieux. Il semble plus probable que la mauvaise santé entraîne l'instabilité professionnelle ou que les deux problèmes soient intimement liés : à tout moment, l'état de santé et la situation professionnelle sont intégrés à une série de transitions entrelacées.

Bien que les données analysées n'aient pas confirmé notre hypothèse concernant la relation causale entre instabilité professionnelle et maladie, étant donné les limites de cet exercice, on ne peut écarter la possibilité que l'instabilité professionnelle entraîne des problèmes de santé. Premièrement, la seule mesure de la santé et du bien-être disponible pour les quatre cycles de l'EDTR est une variable booléenne, l'existence de problèmes de santé sérieux, qui capte sans doute mal l'évolution de l'état de santé des répondants et ne mène donc pas à des résultats significatifs. Deuxièmement, comme les problèmes de santé sérieux ont tendance à être chroniques, les maux causés par l'instabilité professionnelle ne sont probablement pas instantanés : il est possible que les effets de l'instabilité professionnelle sur la santé prennent un certain temps à se développer et à se manifester. Dans cette étude, nous avons seulement utilisé l'instabilité professionnelle de l'année précédente pour prédire les problèmes de santé sérieux d'une année donnée, car nous n'avions de données que pour quatre années. Troisièmement, l'échantillon de l'EDTR est un sous-ensemble de l'échantillon utilisé pour l'Enquête sur la population active (EPA). L'échantillon de l'EPA est un échantillon aléatoire tiré d'une base aléatoire et fondé sur un plan de sondage stratifié à plusieurs degrés. Bref, il s'agit d'une enquête complexe qui subit les effets du plan de sondage. Les effets du plan de sondage correspondent à l'importance de l'écart entre le plan de sondage et l'échantillonnage aléatoire simple. Si les progiciels statistiques très répandus, comme SAS, peuvent traiter des données pondérées et produire des estimations justes, les erreurs types de ces estimations sont généralement sous-estimées en raison des effets du plan de sondage.

À l'avenir, d'autres cycles de données de l'EDTR seront accessibles aux fins d'analyses longitudinales. De plus, depuis 1997, l'EDTR a fait la collecte d'un plus grand nombre de variables

sur la santé et le bien-être, devenant ainsi une source de données plus riche pour les études ultérieures sur le lien entre l'instabilité professionnelle et la santé.

Néanmoins, cette recherche documente une tendance importante et très pertinente de l'instabilité professionnelle et de sa relation avec les problèmes de santé à long terme dans le milieu industriel.

Bibliographie

Allison, P.D. 1995. *Survival Analysis using the SAS System: A Practical Guide*. Cary, NC. SAS Institute Incorporation.

Betancourt, R.L. 1991. *Retirement and Men's Physical and Mental Health*. New York. Garland.

Bourbonnais, R., F. Meyer et G. Theriault. 1988. "Validity of self-reported work history." *British Journal of Industrial Medicine*. 45 : 29-32.

Brisson, C. et al. 1991. "Validity of occupational histories obtained by interview with female workers." *American Journal of Industrial Medicine*. 19 : 523-530.

Brower, P.S. et M.D. Attfield. 1998. "Reliability of reported occupational history information for US coal miners." *American Journal of Epidemiology*. 148, 9 : 920-926.

Crimmins, E.M., S.L. Reynolds et Y. Saito. 1998. "Trends in health and ability to work, working-age population." *Journals of Gerontology Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*. S31-S39.

Diggle, P.J., K.Y. Liang et S.L. Zegar. 1994. *Analysis of Longitudinal Data*. Oxford. Cambridge University Press.

He, Y., A. Colantonio et V.W. Marshall. 2003. “Later life career disruption and health: An analysis of the General Social Survey.” *Canadian Journal on Aging*. 22, 1 : 45-58.

Iverson, L. et al. 1987. “Unemployment and mortality in Denmark, 1970-80.” *British Medical Journal (Clinical Research Ed.)*. 295, 6603: 879-884.

Iwatsubo, Y., F. Derriennic et B. Cassou. 1991. “Relationship between job mobility during working life and health status after retirement: a cross sectional study of 627 subjects living in the Paris area.” *British Journal of Industrial Medicine*. 48 : 721-728.

Jylha, M. et al. 1998. “Is self-rated health comparable across cultures and genders.” *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 53B, 3 : S144-S152.

Kalbfleisch J.D. et R.L. Prentice. 1980. *The Statistical Analysis of Failure Time Data*. New York. John Wiley and Sons.

Kingson, E.R. 1982. “The health of very early retirees.” *Social Security Bulletin*. 45, 9 : 3-9.

Kivinen, P. et al. 1998. “Self-rated health, physician-rated health and associated factors among elderly men: The finish cohorts of the seven countries study.” *Age and Aging*. 27 : 41-47.

Marshall, V.W. et P.J. Clarke. 1998. “Facilitating the transition from employment to retirement.” Dans *Canada Health Action: Building on the Legacy*. 2 : 171-211. Les exposés commandés par National Forum on Health, Determinants of Health: Adults and Seniors. Sainte-Foy, Québec. Editions MultiMondes.

Marshall, V.W., P.J. Clarke et P.J. Ballantyne. 2001. “Instability in the retirement transition: Effects on health and well-being in a Canadian study.” *Research on Aging*. 23, 4 : 379-409.

Martikainen, P.T. et T. Valkonen. 1996. “Excess mortality of unemployed men and women during a period of rapidly increasing unemployment.” *Lancet*. 348, 9032 : 909-912.

Mathers, C.D. et D.J. Scholfield. 1998. “The health consequences of unemployment: The evidence.” *Medical Journal of Australia*. 168 : 178-182.

McDonald, L. 1994. “Retirement revisited: A secondary data analysis.” *Issues of an Aging Workforce: A Study to Inform Human Resources Policy Development*. Document de travail. Toronto. University of Toronto. Centre for Studies of Aging.

Morris, J.K., D.G. Cook et A.G. Shaper. 1994. “Loss of employment and mortality.” *British Medical Journal*. 308, 6937 : 1135-1139.

Moser, K.A. et al. 1987. “Unemployment and mortality: comparison of the 1971 and 1981 longitudinal study census samples.” *British Medical Journal (Clinical Research Ed.)*. 294, 6564 : 86-90.

Mutchler, J.E. et al. 1999. “Work transitions and health in later life.” *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 54B, 5 : S525-S261.

______. 1997. “Pathways to labor force exit: Work transitions and work instability.” *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 52B, 1 : S13-S26.

Pavalko, E.K., G.H. Elder et E.C. Clipp. 1993. “Worklives and longevity: Insights from a life course perspective.” *Journal of Health and Social Behavior*. 34 : 363-380.

Reimers, C. et M. Honig. 1989. “The retirement process in the United States: Mobility among full-time work, partial retirement, and full retirement.” Pp. 115-127 dans *Redefining the Process of Retirement: An International Perspective*. W. Schmahl (éd.). Berlin. Springer-Verlag.

Rosenberg, C.R. 1993. “An analysis of the reliability of self-reported work histories from a cohort of workers exposed to polychlorinated biphenyls.” *British Journal of Industrial Medicine*. 50 : 822-826.

Ruhm, C.J. 1990. “Career jobs, bridge employment, and retirement.” Pp. 92-107 dans *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*. P. Doeringer (éd.). Ithaca, NY. ILR Press.

Schellenberg, G. 1994a. *The Road to Retirement: Demographic and Economic Changes in the 90’s*. Ottawa. Centre for International Statistics. Canadian Council on Social Development.

______. 1994b. *Older Workers in the Canadian Labor Market*. Ottawa. Centre for International Statistics. One Voice: The Canadian Seniors Network.

Smith, A.M., J.M. Shelley et L. Dennerstein. 1994. “Self-rated health: Biological continuum or social discontinuity?” *Social Science and Medicine*. 39, 1 : 77-83.

Thème 4

Chapitre 18. Les nouveaux groupes à risque et les niveaux de vie pendant les années de retraite

par
Monica Townson

Comme les premiers membres de la génération du baby-boom sont présentement à la fin de la cinquantaine, il n'est peut-être pas surprenant de constater que la retraite est devenue une préoccupation importante. De fait, l'incertitude face à la retraite semble elle aussi s'accentuer. Dans l'Enquête sociale générale (ESG) réalisée en 2002 par Statistique Canada, on s'est penché sur la situation des personnes qui approchaient de la retraite, c'est-à-dire celles de 45 à 59 ans. L'ESG nous a permis de constater que près du tiers de ces personnes considéraient qu'elles ne s'étaient pas suffisamment préparées sur le plan financier, de façon à maintenir leur niveau de vie après avoir quitté leur emploi. Même si aucune définition du terme « suffisamment » n'a été proposée aux répondants, les résultats étaient semblables à ceux d'une enquête menée ultérieurement par Statistique Canada. Les données de cette enquête avaient permis de conclure qu'environ le tiers des personnes qui approchent de la retraite pourraient bien ne pas avoir épargné suffisamment en prévision de leur retraite. En fait, leur revenu de retraite ne suffirait pas à remplacer 70 % des gains qu'elles touchaient avant leur retraite ou à générer un revenu qui serait vraisemblablement au-dessus du seuil de faible revenu.

Dans les premières années du siècle actuel, les marchés boursiers instables ont entraîné un déficit des régimes de retraite, en plus d'une diminution de la valeur des régimes individuels d'épargne-retraite. Un nombre de plus en plus important d'employeurs qui offraient un régime de retraite à prestations déterminées, c'est-à-dire qui garantit une pension de retraite en fonction des gains et du nombre d'années de service, ont transformé leur programme en régime à cotisations déterminées ou en régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif. Les pensions dépendent donc du rendement économique des marchés boursiers et des taux d'intérêt en vigueur lorsque l'employé prend sa retraite.

Même si elles sont de plus en plus inquiètes pour leur sécurité financière à la retraite, de nombreuses personnes ne sont plus certaines du moment où elles pourront quitter leur emploi rémunéré. Les personnes qui avaient pris une retraite anticipée retournent travailler, certaines pour des raisons financières, d'autres parce qu'elles préfèrent rester actives. Près du cinquième des répondants à L'ESG de 2002 ont indiqué qu'ils n'avaient aucunement l'intention de prendre leur retraite. Les revenus du ménage de beaucoup d'entre eux étaient insuffisants, ils n'étaient pas propriétaires et ils avaient de faibles niveaux de scolarité. Le fait qu'ils n'aient pas l'intention de prendre leur retraite reflète probablement leur inquiétude quant à leur capacité financière de quitter la population active.

La préparation financière à la retraite — qu'elle soit adéquate ou non — a été fortement associée aux caractéristiques démographiques et aux expériences sur le marché du travail. Par exemple, les femmes interrogées en 2002 étaient légèrement plus susceptibles que les hommes de dire qu'elles s'attendaient à ce que leur revenu de retraite soit inadéquat ou insuffisant pour leur permettre de maintenir leur niveau de vie. Les nouveaux immigrants étaient aussi plus susceptibles que les personnes nées au Canada de croire qu'ils n'auraient pas suffisamment d'argent pour vivre convenablement.

En réalité, d'autres études ont démontré que les gains décroissants des nouveaux immigrants pourraient les empêcher de joindre les deux bouts et les rendre beaucoup plus vulnérables aux contretemps, par exemple la perte d'emploi ou les dépenses imprévues.

Les personnes ayant des problèmes de santé étaient presque deux fois plus susceptibles de considérer leur préparation à la retraite comme inadéquate, si on compare leur situation avec celle des personnes qui se disaient en excellente santé. De plus, les personnes veuves, séparées ou divorcées étaient beaucoup plus susceptibles de se sentir moins bien préparées que les personnes mariées ou celles qui vivaient en union libre. En réalité, les personnes seules, en particulier les femmes âgées, pourraient être particulièrement à risque lorsqu'elles approchent de la transition à la retraite.

Les nouvelles caractéristiques des marchés du travail, en particulier le nombre croissant d'emplois non conventionnels, ont permis la création de groupes qui seront susceptibles d'atteindre un niveau de vie inadéquat pendant leurs années de retraite. Les femmes et les immigrants sont particulièrement à risque. Même les travailleurs qui occupent un emploi permanent à temps plein peuvent être touchés puisque les régimes de retraite à prestations déterminées éprouvent des problèmes de financement et que les employeurs essaient de renoncer à leurs promesses par rapport aux pensions. Soixante pour cent de tous les travailleurs rémunérés ne souscrivent pas à un régime de retraite professionnel au travail. Les programmes de pensions gouvernementaux comme le Régime de pensions du Canada (RPC), le Régime de rentes du Québec (RRQ) et la Sécurité de la vieillesse (SV), ont été mis en œuvre pour n'offrir qu'un revenu de base, ce qui force de nombreuses personnes à s'occuper elles-mêmes de leur sécurité financière à la retraite, grâce à l'épargne personnelle. L'insécurité financière peut avoir des répercussions importantes sur la transition à la retraite. Dans la quatrième section du présent ouvrage, nous examinerons certaines de ces questions plus en détails.

Il importe de noter que la nature des emplois rémunérés qu'occupent un bon nombre de travailleurs d'aujourd'hui est très différente de celle des emplois des générations précédentes. Un emploi permanent à temps plein, que l'on considérait autrefois comme la « norme », ne l'est plus. Un nombre croissant de travailleurs occupent présentement d'autres types de travail. Certains ont un emploi à court terme, d'autres sont des employés temporaires, alors que d'autres sont des employés contractuels et que d'autres encore travaillent à temps partiel ou occupent un emploi occasionnel. De nombreux travailleurs occupent plusieurs emplois afin de joindre les deux bouts. D'autres travaillent à leur propre compte, sans employés à leur charge. Ces emplois non conventionnels représentent actuellement plus du tiers de tous les emplois au Canada.

Même s'il y a des exceptions, les emplois non conventionnels sont généralement peu payés. Les conditions de travail sont souvent incertaines et peuvent offrir peu ou pas de sécurité d'emploi. On pourrait demander aux travailleurs de travailler à partir de la maison ou d'être sur appel lorsqu'un

employeur a besoin d'eux. La législation en matière de normes d'emploi pourrait ne pas s'appliquer et les travailleurs qui occupent ce genre d'emploi ne sont généralement pas admissibles aux pensions ou à d'autres avantages sociaux.

Pour des raisons évidentes, les chercheurs décrivent maintenant ces emplois comme des « emplois précaires ».

Dans le premier chapitre de la présente section, Monica Townson examine les caractéristiques des emplois précaires au Canada et tient compte de leurs répercussions sur la sécurité financière des travailleurs qui occupent ce genre d'emploi lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite.

Pour ce qui est de la préparation à la sécurité financière en vue de la retraite, il est évident que ces travailleurs sont parmi les plus vulnérables du marché du travail. Puisqu'ils n'ont en général pas de relation de travail avec un employeur en particulier, ils ne sont pas protégés par un régime de retraite en milieu de travail. Par contre, la sécurité financière à la retraite ne repose pas sur le fait de souscrire à un régime de retraite en milieu de travail. Plusieurs travailleurs qui occupent un emploi conventionnel ne sont pas davantage couverts par ces régimes. Cependant, les travailleurs qui occupent un emploi précaire doivent relever des défis supplémentaires. Leurs gains incertains et variables pourraient les empêcher d'économiser en prévision de la retraite. Même si ces travailleurs sont protégés par le RPC et le RRQ, il convient de noter que ces régimes n'offrent qu'une pension de base en fonction des gains du cotisant. Ainsi, les niveaux élevés de cotisation pourraient s'avérer coûteux pour les travailleurs qui touchent de faibles gains ou des gains intermittents.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi non conventionnel, ce qui influe grandement sur leur régime de retraite, leur capacité d'économiser, la probabilité qu'elles souscrivent à un régime de retraite en milieu de travail ainsi que leur sécurité financière, au fur et à mesure qu'elles vieillissent. Par exemple, en 2004, alors que 47 % des travailleurs de 15 à 64 ans au Canada étaient des femmes, elles représentaient aussi 55 % des travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel. En 2004, 40 % des femmes occupaient un emploi non conventionnel comparativement à 29 % des hommes.

Certains chercheurs ont indiqué que les faibles gains des travailleurs occupant un emploi non conventionnel ne constitueraient pas nécessairement une vulnérabilité sur le plan financier. En effet, un bon nombre de ces travailleurs pourraient vivre une situation familiale où le conjoint qui touche le salaire le plus élevé est en mesure de subvenir aux besoins de la famille. Cependant, rien ne garantit que le conjoint qui touche les gains les plus élevés voudra combler le revenu de retraite de l'autre conjoint à sa retraite. De plus, étant donné l'instabilité croissante des relations de couple, le conjoint qui a le salaire le plus élevé pourrait même ne plus être présent pour soutenir le conjoint ayant le plus faible revenu lorsque celui-ci sera âgé. Puisque ce sont les femmes qui occupent le plus souvent un emploi non conventionnel faiblement rémunéré, de tels arguments affectent l'égalité des femmes et leur autonomie financière. Ils laissent entendre que les femmes doivent continuer de dépendre d'un conjoint pour obtenir un soutien financier au moment de la retraite.

La durée des emplois non conventionnels constitue un élément important de l'évaluation de la vulnérabilité des travailleurs au moment où ils se dirigent vers la transition à la retraite. Alors que de tels emplois sont conservés sur de longues périodes de temps, la vulnérabilité des personnes âgées augmente vraisemblablement.

Townson souligne que pour certains travailleurs, un emploi non conventionnel pourrait représenter une situation temporaire. Par exemple, les étudiants peuvent travailler à temps partiel pendant leurs études, les travailleurs plus âgés peuvent se diriger vers la retraite tout en acceptant un emploi occasionnel ou en travaillant à leur propre compte, et les femmes peuvent travailler à temps partiel pendant que leurs enfants sont en bas âge.

Les données longitudinales qui permettraient de faire la lumière sur cet aspect des emplois précaires ne sont malheureusement pas suffisantes. Cependant, dans une étude récente, on rapporte que pour certains groupes, les emplois non conventionnels sont conservés sur de longues périodes de temps. En fait, selon les auteurs de cette étude, « certaines personnes se retrouvent à occuper involontairement un emploi non conventionnel pendant des années ».

La protection en matière de pensions soulève un problème particulier pour les travailleurs occasionnels. La participation à un régime de retraite en milieu de travail est généralement réservée aux travailleurs rémunérés qui ont une relation employeur-employé. Par définition, la plupart des travailleurs occasionnels sont donc exclus. Par exemple, les employés temporaires ou contractuels n'ont pas l'occasion de souscrire au régime de retraite offert par l'employeur. Établir un régime de retraite en milieu de travail n'est pas un choix qui s'offre aux travailleurs autonomes à leur propre compte.

Les travailleurs à temps partiel qui ont une relation de travail continue avec un employeur en particulier ont de meilleures chances d'être assurés dans le cadre d'un régime de retraite en milieu de travail. D'ailleurs, dans tous les secteurs de compétence au Canada, les lois sur les normes applicables aux régimes de retraite exigent maintenant que l'employeur établisse un régime de retraite en milieu de travail pour les employés à temps plein en plus de permettre aux travailleurs à temps partiel d'y souscrire. Mais de faibles gains signifient qu'on donne le choix à de nombreux travailleurs à temps partiel de souscrire ou non à un régime de retraite. D'autres travailleurs pourraient choisir d'être payés en espèces plutôt que de bénéficier des avantages sociaux, et ce, afin d'utiliser le revenu additionnel pour les dépenses courantes au lieu d'épargner en prévision de la retraite. De plus, la majorité des employeurs n'offrent pas de régime de retraite en milieu de travail à leurs employés, et les prescriptions de la loi visant à inclure les travailleurs à temps partiel dans le régime de retraite ne s'appliquent seulement que lorsque l'employeur offre un régime de pensions pour les employés à temps plein.

Les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) ont été conçus spécialement pour permettre aux personnes qui ne souscrivent pas à un régime de retraite professionnel de mettre de l'argent de côté en vue de la retraite, tout en reportant l'impôt jusqu'à ce que les fonds soient retirés. Mais les faibles salaires et les conditions de travail incertaines pourraient empêcher les travailleurs qui occupent un emploi précaire d'assurer leur sécurité financière à la retraite. En réalité, les travailleurs occasionnels qui ne sont pas admissibles à une pension de retraite en milieu de travail sont souvent incapables de mettre de l'argent de côté en prévision de leur retraite.

Bien que certains travailleurs soient en mesure de prendre des arrangements pour cotiser à un REER, les travailleurs occasionnels pourraient utiliser cet argent comme coussin financier lorsqu'ils se retrouvent entre deux emplois. Les économies placées dans un REER peuvent être encaissées en tout temps et à n'importe quelle fin, tant et aussi longtemps que le montant du retrait est déclaré comme revenu pendant l'année du retrait. Alors que le montant serait alors assujetti à l'imposition, un travailleur occasionnel qui touche de faibles gains au cours d'une année en particulier pourrait voir son assujettissement à l'impôt sur le retrait du REER être minime. En réalité, plusieurs personnes retirent des sommes d'argent de leur REER avant de prendre leur retraite, particulièrement pendant les périodes de vache maigre.

Étant donné le manque de régimes de retraite en milieu de travail et la difficulté à économiser en prévision de la retraite, Townson indique que les programmes de pensions gouvernementaux sont particulièrement importants pour les personnes qui occupent un emploi non conventionnel rémunéré durant certaines périodes de travail. Pratiquement tous les travailleurs occasionnels toucheront éventuellement des prestations liées aux gains provenant du RPC (ou du RRQ). Mais les prestations mensuelles pourraient tenir compte de leurs périodes de faibles gains alors qu'ils occupaient un emploi rémunéré. Bien que la SV et le SRG offrent un revenu de base aux personnes âgées et que ce revenu soit important pour les travailleurs dont le travail rémunéré comprend de longues périodes d'emploi précaire, ce n'est qu'un revenu correspondant au seuil de pauvreté.

Townson conclut qu'il y a encore peu d'information à propos des répercussions des périodes d'emploi précaire sur la sécurité financière à la retraite. Globalement, on peut répondre aux principales questions seulement à l'aide des données longitudinales qui, malheureusement, sont toujours aussi relativement limitées.

Selon Bob Baldwin, le fait que les personnes âgées touchent ou continuent de toucher des revenus adéquats a peu de poids dans le discours actuel sur les politiques gouvernementales. Jusqu'à maintenant, la décision d'établir un système de pensions qui repose principalement sur le troisième pilier comme source de revenu semble fonctionner assez bien. Les épargnes personnelles

en prévision de la retraite — qui donnent droit à une aide fiscale, comprennent les régimes de retraite en milieu de travail et les REER et constituent le troisième pilier du système de revenu de retraite — ont contribué à améliorer le niveau de vie des ménages composés de personnes âgées.

Les régimes de retraite en milieu de travail comprennent les régimes à prestations déterminées, selon lesquels une pension relative aux gains et aux années de service est garantie, et les régimes à cotisations déterminées où la pension n'est pas garantie, mais dont les cotisations, qui constituent généralement un pourcentage du salaire, sont accumulées dans un fonds que l'on peut utiliser pour souscrire à une pension lorsqu'on prend sa retraite.

Un REER a effectivement les mêmes caractéristiques qu'un régime à cotisations déterminées, sauf que les REER et les REER collectifs d'un employeur ne sont pas régis par les organismes de réglementation des pensions.

Comme le pouvoir d'achat des personnes âgées a augmenté, on a tendance à tenir pour acquis que le revenu adéquat est un problème qui est maintenant résolu. Mais dans le chapitre de Baldwin, *Un troisième pilier fragile : la vulnérabilité des revenus de retraite,* on se demande si le problème de vulnérabilité associé aux revenus inadéquats n'est pas plus important que ne le suggère le discours actuel sur les politiques en matière de pensions.

Bien que la majorité des commentaires s'accordent sur le fait que la situation du revenu des personnes de 65 ans et plus se soit améliorée, on en donne le crédit à la force du système de revenu de retraite, mais on a tendance à oublier la manière dont le troisième pilier a interagi, à l'aide d'une série précise de circonstances économiques qui ont permis d'en arriver à une situation positive absolue et relative des personnes âgées. Les taux élevés de rendement des actifs financiers au cours des années 1980 et 1990 ont constitué un avantage pour toutes les parties du troisième pilier. Le rendement élevé des investissements au sein des régimes de retraite à prestations déterminées a facilement dépassé le taux prévu par les actuaires du régime lors du calcul

des obligations du régime. Les surplus sont devenus monnaie courante et, dans certains cas, on les a parfois utilisés pour accroître le rendement des prestations aux cotisants du régime, pour effectuer une revalorisation ponctuelle du paiement des pensions, et pour promouvoir les ensembles spéciaux d'avantages pour la retraite anticipée, dans les cas de réduction des effectifs.

Les rendements élevés des investissements ont aussi eu un effet direct sur les programmes d'épargne individuel comme les REER. Ce qui est clair, indique Baldwin, c'est que la situation qui prévalait dans les années 1980 et 1990 a permis d'atteindre plus facilement les objectifs en matière de revenus à la retraite, et ce, grâce au troisième pilier. Mais les taux de rendement des actifs financiers ont baissé abruptement à partir du milieu des années 2000 jusqu'au début de l'année 2003. Les caractéristiques particulières de l'environnement économique (légère inflation, faible croissance du salaire réel et taux élevés de rendement des actifs financiers) ont fortement stimulé les revenus absolus et relatifs des Canadiens âgés au cours de la dernière moitié du vingtième siècle. Cependant, on ne peut s'attendre à ce que ces dispositions institutionnelles donnent les mêmes résultats dans d'autres circonstances.

Les régimes de retraite en milieu de travail éprouvent maintenant des difficultés, une situation qui a au moins eu pour effet de lancer une discussion approfondie sur la question. Mais on a accordé beaucoup moins d'attention au fait que les changements au sein des marchés financiers — qui ont entraîné la crise à propos des prestations déterminées — ont aussi affecté les régimes à cotisations déterminées. Par contre, ce sont les cotisants aux régimes individuels plutôt que les employeurs qui ont soutenu tout le poids des répercussions sur les régimes à cotisations déterminées. Bien qu'une piètre performance économique puisse se traduire par des prestations mensuelles moins élevées pour les cotisants au régime, il pourrait aussi y avoir des répercussions sur les retraites différées.

En plus de ces activités de développement, il y a eu un déplacement de la couverture des régimes de retraite à prestations déterminées vers les régimes à cotisations déterminées, ainsi que vers les REER collectifs. Par conséquent, une proportion croissante

des personnes âgées qui prendront de l'âge verront leur revenu provenant du milieu de travail être plus directement vulnérable aux investissements à l'approche du moment de la retraite.

Étant donné le rôle que jouent les pensions provenant du milieu de travail dans le système de revenu de retraite, leur contraction est moins susceptible de toucher les Canadiens âgés dont le revenu se situe sous les mesures de faible revenu que celui des quelques personnes ayant mentionné que leur niveau de vie était semblable à celui qu'elles avaient lorsqu'elles travaillaient. Les quelques personnes qui sont en mesure de prendre une retraite confortable avant 65 ans seront aussi touchées.

Baldwin conclut que le troisième pilier a clairement perdu de la vigueur et que la vulnérabilité des retraites au Canada est plus globale que ne le laisse entendre le discours actuel en matière de politiques.

Les personnes âgées d'aujourd'hui ont des sources de revenu plus diversifiées que celles des générations précédentes. Long Mo, Jacques Légaré et Leroy Stone estiment que la composition des revenus des personnes âgées a changé considérablement depuis les années 1980. Ils soulignent que l'OCDE considère que la diversification des sources de revenu des retraités constituera un défi important quand viendra le temps de régler la question des pressions sur les populations vieillissantes. Les personnes dont les sources de revenu sont moindres sont aussi susceptibles de toucher les plus faibles revenus. En fait, les progrès réalisés en vue de diminuer la pauvreté chez les personnes âgées pourraient être attribuables à la diversification des sources de revenu. Les auteurs ajoutent que, en attendant que les programmes de pension gouvernementaux soient sous l'aiguillon de la population vieillissante, il sera important de consacrer les autres sources de revenu à la protection de la sécurité financière des personnes âgées. La diversification des sources de revenu des personnes âgées entraîne une plus grande sécurité financière à la retraite.

Dans les dernières études sur la diversification des sources de revenu, on s'est souvent limité à la recherche théorique ou qualitative. Dans le chapitre *La diversification et la privatisation des sources de revenus à la retraite au Canada,* les auteurs ont

élaboré un indice servant à mesurer la diversification des revenus de retraite au Canada, lequel sera utilisé dans le cadre d'une analyse quantitative des années comprises entre 1980 et 2002. Ils présentent un examen des récentes tendances des sources de revenu, en s'attardant particulièrement sur la situation des femmes âgées vivant seules et sur celle des immigrants âgés, deux groupes qui sont reconnus pour être particulièrement susceptibles d'avoir un niveau de vie inadéquat à la retraite.

Selon les auteurs, les Canadiens âgés disposent de cinq sources de revenu possibles : (1) les transferts nets du gouvernement, soit des prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti (SRG); (2) les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec; (3) les revenus provenant de régimes de retraite privés, y compris les régimes de pension agréés et les REER; (4) les produits de placements, y compris les dividendes, les intérêts et les rentes; (5) les revenus d'emploi.

Depuis les années 1980, la composition des sources de revenu des personnes âgées a changé considérablement. Les gens dépendent moins des transferts gouvernementaux, alors que les revenus provenant du RPC et du RRQ ont énormément augmenté et qu'ils constituent une importante source de revenu.

Au fil des années, le travail, la famille, l'État et le marché ont tous joué un rôle dans la sécurité financière à la retraite. Cependant, l'importance relative de la contribution de ces différents éléments a changé. D'après les auteurs, les femmes âgées vivant seules, par exemple, dépendaient principalement des transferts gouvernementaux et des revenus de placement. Maintenant, elles dépendent davantage du revenu de pension. Ce groupe a su tirer profit du plein rendement des systèmes de pension privé et public pendant la période examinée. Cependant, bien que la diversification des sources de revenu des femmes âgées vivant seules se soit améliorée, leur niveau de revenu est toujours beaucoup plus faible que celui de l'ensemble des Canadiens âgés.

D'un autre côté, pour ce qui est des immigrants âgés, la diversification des sources de revenu se rapproche de celle de l'ensemble des personnes âgées. Le revenu d'emploi constituait la principale source de revenu des immigrants âgés pendant la

période de 1980 à 2002. Ce groupe n'a pas bénéficié autant que les autres groupes du plein rendement des systèmes de pension public et privé.

Les auteurs font aussi valoir qu'en plus d'être davantage diversifiées, les sources de revenu des personnes âgées sont aussi davantage privatisées. En fait, ils jugent que la croissance de la privatisation constitue une caractéristique remarquable des changements dans la composition des revenus des personnes âgées pendant la période s'étendant des années 1980 à 2002. Mais il faut souligner qu'ils considèrent que les revenus provenant du RPC et du RRQ constituent une source « privée » de revenu. Si on s'intéresse aux deux groupes sur lesquels porte surtout leur étude, les auteurs considèrent que les sources de revenu des femmes âgées vivant seules étaient davantage privatisées que celles des immigrants âgés pendant la période à l'étude.

Les changements au sein des différents éléments qui composent les sources de revenu pourraient avoir comme effet d'exposer à un risque certains groupes de la population des personnes âgées. Les auteurs affirment que les réformes visant essentiellement la réduction du rôle de l'État, pour ce qui est du revenu de retraite, font augmenter la possibilité d'exposer certains groupes de la population à un risque. Cependant, la possibilité d'établir de nouvelles catégories de personnes vulnérables ne constitue pas le seul problème. Dans l'ensemble de la population des personnes âgées, certains groupes vivent toujours dans une situation précaire. Par exemple, les personnes très âgées, en particulier les femmes qui vivent seules, continuent d'être vulnérables. Le nombre de personnes de 80 ans et plus augmentera de manière significative dans les prochaines décennies, et le pourcentage de femmes célibataires ou de femmes qui auront divorcé pendant leur vieillesse, augmentera aussi de façon significative. Ces tendances pourraient avoir pour effet d'aggraver les difficultés encourues.

Il sera crucial de s'assurer que tout effort visant à réformer le système de revenu de retraite tienne compte des perspectives à long terme, afin d'éviter de mettre en place des politiques insoutenables sur le plan financier ou insupportables sur le plan

Chapitre 19. Les répercussions de l'emploi précaire sur la sécurité financière à la retraite

par
Monica Townson

Dans de nombreux pays industrialisés, le marché du travail a subi d'importants changements au cours des dernières décennies. Sous la pression de la mondialisation, des développements technologiques, des changements en profondeur et d'autres forces, la nature du travail rémunéré — pour de nombreux travailleurs — est très différente de celle des générations précédentes. Bon nombre de personnes ne s'attendent plus à trouver un emploi à temps plein chez un seul employeur et à l'occuper durant toute leur vie active, puis de prendre leur retraite et de toucher une bonne pension. Ces emplois ont déjà été considérés comme « normaux », et la plupart des personnes qui formaient la main-d'œuvre rémunérée occupaient de tels emplois. Cependant, depuis la fin des années 1970, un nombre croissant d'emplois ne correspondent plus à ce profil. Certains sont des emplois à court terme et temporaires, d'autres offrent des contrats à temps partiel et occasionnels. Plusieurs travailleurs occupent de multiples emplois afin de joindre les deux bouts. D'autres sont devenus des travailleurs autonomes et travaillent à leur propre compte, sans employés.

Étant donné qu'elles ne correspondent pas au profil des emplois « conventionnels », ces différentes modalités de travail renvoient souvent à des emplois « non conventionnels ». Ces emplois non conventionnels ont tendance à être faiblement rémunérés. Les conditions de travail sont souvent incertaines et il pourrait y avoir peu ou pas de sécurité d'emploi. Les travailleurs peuvent s'attendre à travailler à la maison ou à travailler sur appel lorsque l'employeur a besoin d'eux. La législation sur les normes d'emploi au Canada pourrait ne pas s'appliquer et les travailleurs œuvrant dans ces secteurs d'emploi ne sont généralement pas admissibles à une pension ou à d'autres prestations. Pour des raisons évidentes, les chercheurs considèrent maintenant ces emplois comme des « emplois précaires ». Les personnes qui occupent un emploi précaire sont aussi considérées comme des « travailleurs occasionnels » dont l'emploi dépend de la demande

Tableau 19.1: Emplois non conventionnels au Canada, personnes de 15 ans et plus, 1999 à 2003

	1999	2000	2001	2002	2003
			Hommes et femmes		
Total d'emplois (en milliers)	14531,2	14909,7	15076,8	15411,9	15746,0
Emplois non conventionnels (milliers)	5070,1	5135,3	5147,2	5355,2	5473,0
% d'emplois non conventionnels	34,9	34,4	34,1	34,6	34,8
Emplois à temps partiel* (milliers)	2681,9	2701,6	2731,6	2883,7	2964,8
Emplois temporaires	836,8	893,1	919,1	951,0	938,3
Emplois multiples temps plein	468,5	465,1	457,5	494,9	494,7
Travail autonome (propre compte)	1082,8	1075,6	1039,0	1025,7	1075,1
			Hommes		
Total d'emplois (milliers)	7865,8	8049,2	8109,7	8262,0	8406,7
Emplois non conventionnels (milliers)	2331,7	2354,7	2353,8	2451,0	2505,3
% d'emplois non conventionnels	29,6	29,2	29,0	29,7	29,8
Emplois à temps partiel (milliers)	813,6	829,7	844,0	900,0	921,8
Emplois à temps plein	483,0	504,5	511,4	546,4	537,9
Multiples emplois à temps plein	277,8	267,2	257,0	282,0	276,9
Travail autonome (propre compte)	757,3	753,3	738,3	722,6	768,8

Tableau 19.1 suite : Emplois non conventionnels au Canada, personnes de 15 ans et plus, 1999 à 2003

	1999	2000	2001	2002	2003
			Femmes		
Total d'emplois (milliers)	6665,3	6860,4	6967,1	7149,8	7339,3
Emplois non conventionnels	2,738,4	2780,6	2793,4	2904,2	2967,7
% d'emplois non conventionnels dans le total	41,1	40,5	40,1	40,6	40,4
Emplois à temps partiel (milliers)	1868,3	1871,8	1887,6	1983,7	2043,1
Emplois temporaires	353,8	388,6	404,6	404,6	400,5
Plusieurs emplois à temps plein	190,7	197,8	200,6	212,9	217,8
Travail autonome à son propre compte	325,6	322,3	300,7	303,1	306,4

* Remarque : La catégorie de travailleurs à temps partiel comprend les travailleurs qui occupent un emploi temporaire, occasionnel ou plusieurs emplois, ainsi que tous les autres travailleurs qui travaillent moins de 30 heures par semaine chez leur principal employeur.
Source : L'Enquête sur la population active de Statistique Canada, totalisations spéciales.

des employeurs dans l'économie de marché. Tout compte fait, environ 35 % de tous les emplois au Canada en 2003 étaient des emplois « non conventionnels » (tableau 19.1).

Bien entendu, ce ne sont pas tous les travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel et qui ont un statut précaire. Certains de ceux qui ont un travail temporaire peuvent toucher des salaires élevés pendant de courtes périodes de temps. D'autres travailleurs permanents occupent un emploi à temps

partiel relativement stable et ont peut-être même droit à une pension. Certains travailleurs professionnels touchant des salaires élevés font partie des travailleurs autonomes, bien qu'ils puissent constituer l'exception et ne pas être représentatifs de ce groupe (Statistique Canada 1997).

Lorsqu'il s'agit de préparer leur sécurité financière pour la retraite, les personnes qui occupent un emploi précaire sont manifestement parmi les plus vulnérables du marché du travail. Comme ils n'ont généralement pas une relation professionnelle continue avec un employeur en particulier, ils ne sont pas couverts par un régime de retraite professionnel[1]. Mais la sécurité financière à la retraite ne dépend pas que du fait de souscrire à un régime de retraite professionnel. En effet, de nombreux travailleurs qui occupent un emploi conventionnel ne sont pas couverts par ces régimes de retraite, même s'ils ont parfois accès à d'autres types de régimes de retraite financés par l'employeur, tels qu'un régime enregistré d'épargne-retraite pour les groupes. Cependant, les travailleurs qui occupent un emploi précaire doivent relever d'autres défis. Il est possible que leurs revenus incertains et instables ne leur permettent pas d'économiser en vue de leur retraite. Bien qu'ils soient couverts par le Régime de pensions du Canada (RPA) ou le Régime de rentes du Québec (RRQ), ces régimes n'offrent qu'un montant de base selon les gains du cotisant. Les taux élevés de cotisations obligatoires peuvent s'avérer coûteux pour les travailleurs qui touchent de faibles gains ou des gains sporadiques. Pour être couverts, les travailleurs qui occupent certains types d'emploi non conventionnels doivent payer le double des contributions (décrites ci-dessous). Les immigrants qui font partie d'un groupe minoritaire visible pourraient être particulièrement désavantagés. En effet, ils pourraient être plus susceptibles d'occuper un emploi précaire et d'avoir un nombre insuffisant d'années de résidence au Canada pour leur permettre d'être admissibles à une pension de retraite et de toucher des prestations.

Des études récentes ont démontré la vulnérabilité sur le plan économique des travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel. Les travailleurs à temps partiel et les travailleurs autonomes sont, en moyenne, proportionnellement plus nombreux

1. Renvoie aussi à des régimes de pension en milieu de travail.

à toucher de faibles revenus. Ils pourraient aussi être vulnérables parce qu'ils sont moins susceptibles d'être syndiqués. Les travailleurs saisonniers semblent plus susceptibles de toucher de faibles revenus. Les jeunes travailleurs et les travailleurs ayant un faible niveau de scolarité sont aussi proportionnellement plus nombreux à être moins bien payés (Chaykowski 2005).

Dans le présent chapitre, nous traitons des caractéristiques des emplois précaires au Canada, et de la répercussion de cette précarité sur la sécurité financière future des travailleurs au sein de ces secteurs d'emploi lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite.

Les problèmes associés à la définition de l'emploi non conventionnel

Bien que l'emploi non conventionnel ait souvent été considéré comme différent de la norme propre à un emploi permanent à temps plein, il est évident que les catégories d'emplois non conventionnels pourraient se chevaucher. Par exemple, un travailleur temporaire pourrait travailler à temps plein, un travailleur à temps partiel pourrait devenir un travailleur permanent pendant une année complète chez le même employeur, une personne qui occupe plusieurs emplois pourrait travailler à temps partiel, à temps plein ou temporairement. Évaluer la portée des emplois non conventionnels devient alors problématique, à moins que les catégories qui se chevauchent ne soient éliminées.

La mesure la plus courante au Canada est composée de quatre catégories : le travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine chez l'employeur principal); le travail temporaire, qui comprend le travail pour une durée déterminée ou contractuel; le travail saisonnier, occasionnel, dont l'embauche des travailleurs se fait par une agence d'emplois temporaires et tous les autres emplois dont la date de fin de contrat est prédéterminée; le travail autonome sans employé (travail à son propre compte) et les emplois multiples (Cranford, Vosko et Zukewich 2003). Les travailleurs autonomes qui embauchent une aide rémunérée sont généralement exclus de la définition.

Une façon simplifiée d'estimer le nombre de travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel consiste à faire le total de tous les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires à temps plein, les travailleurs qui occupent plusieurs emplois à temps plein et les travailleurs autonomes à leur propre compte. La catégorie d'emplois à temps partiel comprend les employés temporaires, les employés occasionnels, les travailleurs qui occupent de multiples emplois et tous les autres employés qui travaillent moins de 30 heures par semaine chez leur employeur principal. Au départ, 35 % des emplois au Canada pourraient être considérés comme des emplois non conventionnels (tableau 19.1). Cependant, les chercheurs ont fait valoir que cette définition assez large de l'emploi non conventionnel ne brosse pas un tableau complet de l'instabilité qui est associée à certains types d'emplois non conventionnels (Cranford, Vosko et Zukewich 2003).

Dans leurs travaux portant sur les emplois précaires, Vosko, Zukewich et Cranford élaborent une nouvelle typologie de formes d'emploi mutuellement exclusives pour mieux comprendre l'hétérogénéité qui découle de la définition de l'emploi non conventionnel. Le résultat consiste en six catégories d'emploi qui ne se chevauchent pas. Les employés sont, soit permanents à temps plein, soit temporaires à temps plein, soit permanents à temps partiel, soit temporaires à temps partiel. Les travailleurs autonomes sont divisés en deux catégories : ceux qui sont employeurs et ceux qui travaillent à leur propre compte (Vosko, Zukewich et Cranford 2003). Ces auteurs font valoir qu'une meilleure compréhension de la nature et de la portée des emplois précaires requiert que l'on s'éloigne des catégories de regroupement qui sont combinées uniquement selon leur différence concernant la norme habituelle dans les relations de travail.

Tendances récentes en ce qui concerne les emplois non conventionnels au Canada

Le pourcentage de travailleurs canadiens qui occupent un emploi non conventionnel a augmenté de manière significative au début des années 1990. Entre 1989 et 1994, le pourcentage de

travailleurs de 15 ans et plus qui travaillent soit à temps partiel, soit temporairement, soit à leur propre compte ou qui occupaient plusieurs emplois est passé de 28 % à 34 % (Vosko, Zukewich et Cranford 2003). Au cours des dernières années, le pourcentage de travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel est demeuré relativement constant, oscillant entre 34 % et 35 % (tableau 19.1).

Cependant, la stabilisation de l'emploi non conventionnel au cours de la deuxième moitié des années 1990 peut masquer une instabilité croissante chez certains groupes de travailleurs occupant un emploi non conventionnel. Cranford, Vosko et Zukewich font remarquer que les formes relativement plus précaires d'emplois non conventionnels, soit les emplois temporaires (tableau 19.2) et les emplois autonomes, sont devenues plus courantes à cette époque. En fait, ils font aussi valoir qu'il y a une polarisation des revenus et des professions chez les employés permanents à temps plein, ce qui laisse croire que cette forme d'emploi devient plus précaire dans le contexte d'une plus grande restructuration du marché du travail (Luxton et Corman 2001, Cranford, Vosko et Zukewich 2003, Saunders 2003).

Tableau 19.2: Employés temporaires et permanents, Canada, 1997 à 2003

	1997		2003		Hausse 1997 à 2003	Contribution à la hausse 1997 à 2003
	'000	%	'000	%	%	%
Total d'employés	11 421	100,0	13 333	100,0	16,7	100,0
Permanents	10 125	88,6	11 673	87,5	15,3	81,0
Temporaires	1 296	11,4	1 660	12,5	28,1	19,0
Contractuels	592	5,2	797	6,0	34,6	10,7
Saisonniers	328	2,9	392	2,9	19,4	3,3
Occasionnels	339	3,0	437	3,3	29,1	5,1
Agence	28	0,2	27	0,2	-0,6	0,0
Autres	11	0,1	8	0,1	-27,8	-0,2

Source : Enquête sur la population active (Galarneau 2005:6).

Les faibles gains en ce qui concerne les emplois précaires

De nombreux travailleurs qui occupent un emploi précaire touchent un faible revenu, ce qui ne leur permet pas d'économiser facilement en prévision de leur retraite, par exemple en souscrivant à des régimes tels que le régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Évidemment, le total des gains moyens des travailleurs à temps partiel sera inférieur à celui des travailleurs à temps plein. Mais les gains horaires moyens des travailleurs à temps partiel sont aussi inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein. Par exemple, les femmes qui travaillaient à temps partiel dans le secteur privé en 2003 ont touché en moyenne 11,10 $ de l'heure, si on compare à 15,40 $ de l'heure pour les femmes qui travaillaient à temps plein dans le secteur privé (Jackson 2004).

Les emplois temporaires sont aussi, en général, moins bien payés que les emplois permanents, et ils offrent moins d'avantages aux employés. En 2003, les employés temporaires touchaient 16 % de moins de l'heure que les travailleurs à temps plein, soit 16,69 $ et 19,98 $. Des quatre types d'employés temporaires, ce sont les employés contractuels qui ont enregistré l'écart le plus faible en 2003, soit environ 8 % de moins que les employés à temps plein. Les employés saisonniers, occasionnels et ceux qui ont eu recours à une agence de placement ont touché respectivement 28 %, 24 % et 40 % de moins que les employés à temps plein (Galarneau 2005). (Il convient de noter que ces données renvoient aux employés de 25 à 54 ans et qu'elles n'incluent pas les travailleurs autonomes à leur propre compte).

Les données provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 2001 montrent des gains horaires moyens de 18,89 $ pour les emplois conventionnels, alors qu'ils sont de 13,17 $ pour les emplois non conventionnels[2]. Les travailleurs autonomes à leur propre compte touchent en moyenne 16, 99 $ de l'heure, les travailleurs temporaires à temps plein

---

2. L'emploi non conventionnel dans cette source de données est constitué de différents types de travail autonome (avec ou sans aide rémunérée), d'emplois à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) et d'emplois temporaires. Tous les autres emplois sont considérés comme « conventionnels ».

touchent environ 13,65 $ de l'heure, les travailleurs temporaires à temps partiel touchent environ 11,58 $ de l'heure et les travailleurs permanents à temps partiel touchent en moyenne 13,20 $ de l'heure (Kapsalis et Tourigny 2004).

Bien entendu, ce ne sont pas tous les travailleurs autonomes qui touchent de faibles salaires. Certains professionnels très bien payés — comme les médecins et les gestionnaires de direction — font partie de cette catégorie. Cependant, un pourcentage important de travailleurs autonomes occupent un emploi dans un service peu rémunérateur ou dans le domaine artistique, par exemple les travailleurs des services à l'enfance, les barbiers et les coiffeurs (Statistique Canada 1997). Des études détaillées font état d'un haut niveau de polarisation des gains des travailleurs autonomes qui tendent à toucher de faibles gains ou des gains importants. De plus, l'écart entre les salaires des femmes et des hommes qui sont travailleurs autonomes est plus grand que pour les hommes et les femmes qui ont le statut d'employés. Les gains moyens des travailleurs autonomes à leur propre compte étaient de 27 200 $ en 1995. Il s'agit de presque le double des gains des femmes, qui se chiffraient à 14 800 $ cette même année. Étant donné que de nombreux travailleurs autonomes touchent des gains relativement faibles, leurs gains médians sont beaucoup plus faibles que leurs gains moyens. En 1995, les gains médians des travailleurs autonomes correspondaient à 68,5% des gains des travailleurs rémunérés (Statistique Canada 1997). Dans l'ensemble, la probabilité que les travailleurs autonomes touchent de faibles gains est beaucoup plus grande que pour les travailleurs rémunérés. Par exemple, la proportion de travailleurs autonomes travaillant toute l'année à temps plein et qui touchaient de faibles revenus en 2000 était de 42 %, si l'on compare à 11 % pour les employés qui travaillent toute l'année à temps plein (Chaykowski 2005).

On prétend parfois qu'il est difficile d'établir que les emplois permanents à faibles revenus sont plus intéressants que les emplois temporaires à revenus élevés. Cependant, du point de vue de la sécurité financière à la retraite, les revenus élevés provenant des emplois temporaires n'offrent aucune garantie d'une sécurité financière à l'avenir, particulièrement si l'emploi temporaire

est intermittent, à temps partiel ou saisonnier. Par exemple, les travailleurs temporaires n'auront pas l'occasion de souscrire à un régime de retraite professionnel si l'employeur où il travaille temporairement en a un. En général, ils ne sont pas admissibles à d'autres types de protection non plus. Les travailleurs permanents à temps plein, et même les travailleurs permanents à temps partiel qui touchent de faibles revenus, pourraient souscrire à un régime de pension si l'employeur en possède un. Ils pourraient aussi être admissibles à d'autres prestations, comme une protection prolongée en matière de santé et d'invalidité. Un point peut-être plus important, les travailleurs permanents seront couverts par le RPC, même s'ils touchent un faible revenu, à moins qu'ils gagnent moins que le montant de l'exemption de base, qui est présentement fixé à 3 500 $. Bien que les employeurs qui embauchent des employés temporaires doivent contribuer au RPC en leur nom, les travailleurs qui ont des périodes de gains temporaires, même si ces périodes de gains importants sont brèves, doivent être désavantagés au moment de la retraite parce que les pensions provenant du RPC sont établies en fonction des gains annuels moyens pendant la période de cotisation d'une personne[3].

Certains chercheurs ont laissé entendre que les faibles revenus des travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel ne seraient peut-être pas un signe de vulnérabilité sur le plan financier, puisque bon nombre de ces travailleurs pourraient vivre dans un ménage où le conjoint ayant le revenu le plus élevé vient en aide à l'autre. Cependant, il n'y a aucune garantie que le conjoint ayant le revenu le plus élevé contribuera au revenu de retraite du conjoint ayant le revenu le plus faible. De plus, étant donné l'instabilité croissante des relations de couple, le conjoint qui touche le revenu le plus élevé pourrait ne plus être là pour aider le partenaire ayant le revenu le plus faible lorsque le moment sera venu de prendre sa retraite. Puisque la plupart du temps, ce sont les femmes qui occupent un emploi non conventionnel peu

---

3. [3] La période de cotisation commence à l'âge de 18 ans et va jusqu'au début de la pension, entre 60 et 70 ans. Une exclusion pour les personnes ayant un faible revenu est permise jusqu'à 15 % de cette période. Les années où une personne a un enfant de moins de sept ans pourraient aussi être exclues du calcul des revenus moyens servant à établir le montant des pensions.

rémunéré, de tels arguments minent l'équité envers les femmes et ébranlent la poussée vers l'autonomie économique. Les chercheurs sous-entendent que les femmes doivent continuer de dépendre de leur époux ou conjoint pour obtenir leur appui financier au moment de la retraite.

Le caractère indésirable d'une telle approche est évident si l'on se fie au fait que dès l'instant où les femmes sont seules pendant leur vieillesse, elles sont très susceptibles d'être pauvres. Seulement 6,3 % des couples ayant 65 ans et plus touchaient de faibles revenus en 2001, mais 45,6 % des femmes seules de 65 ans et plus touchaient un revenu sous le seuil de faible revenu de Statistique Canada (SFR) (Conseil national du bien-être social 2004)[4]. Même après l'impôt sur le revenu, les crédits au chapitre du revenu et les déductions, 18 % des femmes seules de 65 ans et plus étaient considérées comme des personnes à faible revenu, selon le SFR. En 2002, le pourcentage a monté lentement pour atteindre 19,5 %. Dans la même année, 14,4 % des hommes seuls de 65 ans et plus étaient considérés comme des personnes à faible revenu (Statistique Canada 2004a).

D'autres chercheurs ont examiné la vulnérabilité sur le plan économique des travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel, indépendamment de leur famille économique. Par exemple, Richard Chaykowski prétend que la vulnérabilité sur le plan économique, qui est générée sur le marché du travail, devrait être évaluée en propre, peu importe le fait qu'une telle vulnérabilité soit compensée par le bien-être économique des autres personnes au sein de la même unité familiale. La véritable question, d'après Chaykowski, est de savoir si les personnes, et non les familles, sont vulnérables sur le plan économique. De plus, il souligne que, étant donné que la composition et la structure des familles sont devenues beaucoup plus dynamiques que dans les décennies précédentes, les politiques qui visent à atténuer la vulnérabilité

---

4. Le Conseil national du bien-être social ainsi que d'autres organisations qui examinent régulièrement la situation des personnes ayant un faible revenu utilisent généralement le SFR qui comprend les revenus provenant des programmes de paiement de transfert mais pas les crédits ou les remboursements obtenus grâce au système d'imposition.

qui affecte les familles, sur le plan économique, ou qui évaluent le bien-être dans un contexte familial, pourraient ne pas tenir compte adéquatement de l'évolution des circonstances familiales ou individuelles au fil du temps (Chaykowski 2005).

Les besoins particuliers des femmes

Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi précaire (tableaux 19.3 et 19.4). Cela aura des répercussions sur leur régime de retraite, leur capacité d'économiser, leur chance d'être admissibles à un régime de retraite professionnel et leur sécurité financière lorsqu'elles vieillissent. Par exemple, en 2003, lorsque les femmes représentaient 47 % de l'emploi au Canada, elles représentaient aussi 55 % du total des emplois non conventionnels (tableau 19.1). En 2003, plus de 40 % des emplois des femmes étaient considérés comme « non conventionnels » comparativement à 30 % des emplois des hommes (tableau 19.1). En 1989, 35 % des travailleuses occupaient un emploi non conventionnel comparativement à 22 % des travailleurs de sexe masculin (Townson 2003). Les chercheurs ont souligné que, étant donné que les femmes occupent une quantité appréciable d'emplois non conventionnels, la vulnérabilité sur le marché du travail révèle des dimensions importantes du statut social des hommes et des femmes. Chaykowski souligne que les questions de vulnérabilité recoupent les politiques existantes du marché du travail et des milieux de travail. Il mentionne qu'il est évident que de nombreux travailleurs sont vulnérables et que nos « régimes politiques actuels ne leur permettent pas d'améliorer leurs conditions de travail » (Chaykowski 2005).

Un nombre aussi élevé de travailleuses occupant un emploi non conventionnel soulève des préoccupations importantes quant à leur sécurité financière au moment de la retraite. Les décideurs sont depuis longtemps préoccupés par les taux élevés de pauvreté chez les femmes âgées. Lorsque la Conférence nationale sur les pensions a eu lieu en 1981, une des quatre questions au programme portait sur la pauvreté des femmes âgées. À cette époque, 72 % des femmes seules de 65 ans et plus touchaient des

Tableau 19.3: Femmes de 15 ans et plus qui occupent un emploi non conventionnel, Canada, 1999 à 2003

	1999	2000	2001	2002	2003
Total d'emplois (milliers)	6 665,3	6 860,4	6 967,1	7 149,8	7 339,3
Emplois non conventionnels	%	%	%	%	%
Emplois à temps partiel	28,0	27,3	27,1	27,7	27,8
Emplois temporaires à temps plein	5,3	5,6	5,8	5,7	5,4
Emplois mutiples à temps plein	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0
Travail autonome à son propre compte	4,9	4,7	4,3	4,2	4,2
Total d'emplois non conventionnels	41,1	40,5	40,1	40,6	40,4

Source : Calculs de l'auteur à partir des tabulations spéciales de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

revenus sous le SFR de Statistique Canada. Bon nombre de ces femmes ne touchaient pas de pensions pour leur propre compte parce qu'elles n'avaient pas travaillé à l'extérieur de la maison. La plupart de ces femmes étaient veuves et elles n'avaient pas droit à une pension de conjoint survivant découlant du régime de retraite professionnel du conjoint décédé. Dans les années 1980, une série de mesures ont été apportées pour corriger la situation des femmes âgées. Mais les observateurs ont aussi souligné que si de plus en plus de femmes obtenaient des emplois rémunérés, elles pourraient accumuler un fonds de pensions à leur propre nom et les taux de pauvreté chez les femmes âgées vivant seules diminueraient.

Les taux de pauvreté de ce groupe démographique particulier ont effectivement diminué, principalement à cause du plein rendement du RPC et du RRQ. Cependant, un très fort pourcentage de femmes âgées vivant seules touchent toujours de faibles revenus, comme on a pu le constater ci-dessus.

Tableau 19.4: Hommes de 15 ans et plus qui occupent un emploi non conventionnel, Canada, 1999 à 2003

	1999	2000	2001	2002	2003
Total d'emplois (milliers)	7 865,8	8 049,2	8 109,2	8 262,0	8 406,7
Emplois non conventionnels	%	%	%	%	%
Emplois à temps partiel	10,2	10,3	10,4	10,9	11,0
Emplois temporaires	6,1	6,3	6,3	6,6	6,4
Emplois multiples à temps plein	3,5	3,3	3,2	3,4	3,3
Travail autonome à son propre compte	9,6	9,3	9,1	8,7	9,1
Total d'emplois non conventionnels	29,6	29,2	29,0	29,7	29,8

Source : Calculs de l'auteur à partir des tabulations spéciales de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Depuis le début des années 1980, il y a eu une hausse importante du nombre de travailleuses rémunérées. En 2004, plus de 82 % des Canadiennes en âge de procréer (de 25 à 44 ans) faisaient partie de la main-d'œuvre rémunérée, et 80% des femmes de 45 à 54 ans en faisaient aussi partie. Mais, même si le pourcentage de travailleuses rémunérées a augmenté de façon remarquable, la sécurité financière des femmes âgées est toujours problématique. Bien que le nombre de travailleuses rémunérées continue d'augmenter, elles occupent maintenant de plus en plus d'emplois précaires n'offrant aucun avantage et aucune possibilité de contribuer à leur future sécurité financière. Par exemple, en 1989, 35 % des travailleuses occupaient un emploi non conventionnel[5]. En 1999, ce pourcentage a atteint 41 %. Durant

5. Renvoie à un ou plusieurs emplois à temps partiel, temporaire, autonome ou à de multiples emplois. Les personnes dans plus d'une catégorie ne sont comptées qu'une seule fois.

la même période, le pourcentage de travailleurs qui occupaient un emploi non conventionnel est passé de 22 % en 1989 à 29 % en 1999 (Statistique Canada 2000). Depuis 1999, le pourcentage de travailleuses et de travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel est resté relativement stable (tableau 19.1).

Bien qu'on puisse alléguer que les femmes ont toujours été surreprésentées dans les emplois non conventionnels, un examen plus approfondi des données fait ressortir certaines tendances significatives. Par exemple, entre 1976 et 2004, les femmes représentaient une proportion stable de 69 % à 70 % des emplois à temps partiel. Mais pendant la même période, leur représentation au sein des emplois autonomes est passée de 26,3 % à 34,2 %, alors que le pourcentage de femmes qui occupaient de multiples emplois est passé de 41,8 % en 1987 à 54,8 % en 2004 (Statistique Canada 2000, 2004d et 2005).

Les travailleurs appartenant à certains groupes ethniques et les autres groupes

Les données non scientifiques semblent laisser croire que les travailleurs de certains groupes comme les immigrants, les minorités visibles[6] et les autochtones sont plus susceptibles d'occuper un emploi non conventionnel que les autres travailleurs. Certains chercheurs laissent entendre que, comme les travailleurs de minorités visibles et ceux de la classe économique défavorisée ont peut-être un pouvoir de persuasion limité et qu'ils ont des connaissances limitées de leurs droits, ils sont facilement relégués dans des emplois instables, qui payent peu et qui n'offrent aucune mobilité (Zeytinoglu 2000).

---

6. Statistique Canada doit recueillir des données sur les groupes des minorités visibles afin que l'on puisse vérifier la conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement fédéral. L'organisme définit les minorités visibles comme des personnes autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche. Nous utilisons aussi le terme « travailleurs racialisés » pour déterminer quels travailleurs font partie d'une minorité visible.

Malheureusement, les données sur l'emploi provenant de l'Enquête sur la population active (EPA) réalisée par Statistique Canada, qui constitue la principale source de données sur les emplois non conventionnels, ne permettent pas un dépouillement détaillé par groupes démographiques. Les données du Recensement de la population de 1996 semblent indiquer que les travailleuses autochtones et des minorités visibles sont moins susceptibles que les autres femmes d'occuper un emploi non conventionnel, comme un emploi à temps partiel, même si elles semblent moins susceptibles que les autres femmes d'occuper un emploi rémunéré (Townson 2003). Les femmes autochtones, par exemple, sont beaucoup moins susceptibles que les autres femmes d'occuper un emploi rémunéré. Seulement 41 % des femmes autochtones de 15 ans et plus occupaient un emploi en 1996, si on compare à 53 % des autres femmes. En 1996, environ 30 % des femmes autochtones occupaient un emploi à temps partiel, sensiblement la même proportion que les autres femmes. Cependant, les femmes autochtones sont regroupées majoritairement dans des emplois qui payent peu et traditionnellement réservés aux femmes (Statistique Canada 2000).

Les données récentes provenant de l'EDTR semblent confirmer ce résultat. En utilisant les quatre catégories d'emploi — temporaire à temps partiel, permanent à temps partiel, temporaire à temps plein et permanent à temps plein — Cranford, Vosko et Zukewich ont conclu qu'en 2000, 72 % des hommes appartenant à des groupes de minorité visible occupaient un emploi permanent à temps plein comparativement à 73 % des autres hommes. De même, 63 % des femmes qui appartiennent aux groupes de minorité visible occupaient un emploi permanent à temps plein, comparativement à 56 % des autres femmes. Ces dernières occupaient un autre type d'emploi non conventionnel. Bien que 17 % des femmes des groupes de minorité visible occupaient un emploi permanent à temps partiel en 2000, 21 % des autres femmes occupaient un emploi permanent à temps partiel (Cranford, Vosko et Zukewich 2003).

Ces chercheurs font remarquer qu'il y a des différences importantes entre les personnes de couleur et ceux de race blanche (de 15 à 64 ans). Les noirs et les habitants de l'Asie méridionale sont moins susceptibles que les blancs d'occuper un emploi permanent à temps plein. Cependant, les Chinois et

les Philippins sont plus susceptibles que les blancs d'occuper un emploi permanent à temps plein. Les travailleurs de l'Asie méridionale sont beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi temporaire à temps plein, alors que les noirs sont beaucoup plus susceptibles que les autres groupes d'occuper un emploi permanent à temps partiel. Les travailleurs de l'Asie occidentale et de l'Afrique du Nord ont de plus grandes possibilités que tous les autres groupes culturels d'occuper un emploi temporaire à temps partiel, et la proportion de travailleurs de l'Asie méridionale et des Philippins dans ces emplois les plus précaires est légèrement plus élevée que pour les personnes de race blanche (Cranford, Vosko et Zukewich 2003).

Affiliation syndicale

La protection qu'offre un régime de retraite professionnel est étroitement liée à une affiliation syndicale. En 1999, par exemple, près de 80 % des travailleurs syndiqués étaient couverts par un régime de retraite professionnel, alors que seulement 27 % n'étaient pas syndiqués. De plus, le taux de syndicalisation augmente selon la taille de l'entreprise et la protection en matière de pensions (Akyeampong 2002). La protection en matière de pensions des travailleurs syndiqués varie de 70 %, pour les entreprises qui comptent moins de 20 employés, à 85 % pour les entreprises qui ont au moins 100 employés (tableau 19.5).

Tableau 19.5: Protection en matière de régime de pension, selon la taille de l'entreprise, Canada, 1999

	Moins de 20 employés		De 20 à 99 employés		100 employés ou plus	
	Employés '000	Protection %	Employés '000	Protection %	Employés '000	Protection %
Syndiqués	541	70,3	1 295	75,8	2 170	85,4
Non syndiqués	3 942	12,7	2 732	26,5	2 097	54,3

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1999 [Akyeampong 2002].

Cependant, seulement 36 % des travailleurs qui occupaient un emploi permanent en 2003 étaient affiliés à un syndicat[7] (Galarneau 2005). Les travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel sont moins susceptibles d'être affiliés à un syndicat que les autres travailleurs. La plupart des travailleurs autonomes à leur propre compte ne sont presque certainement pas syndiqués. De plus, de nombreux travailleurs autonomes ne sont pas couverts par une convention collective et par la législation sur les normes d'emploi (Fudge, Tucker et Vosko 2000). Bien que certaines personnes qui travaillent à leur propre compte puissent se joindre à d'autres personnes qui vivent une situation similaire pour acheter un contrat privé de groupe donnant droit à une pension ou à d'autres prestations, de tels arrangements ne sont pas habituels. Par contre, les travailleurs autonomes de certaines professions, par exemple dans le domaine des arts de la scène, ont pu former leur propre syndicat.

Les travailleurs à temps partiel sont aussi moins susceptibles d'être affiliés à un syndicat. Parmi les employés à temps partiel du secteur privé, environ 13 % seulement sont affiliés à un syndicat. Environ 21 % des employés à temps plein du secteur privé sont affiliés à un syndicat. Les employés à temps partiel du secteur public sont beaucoup plus susceptibles d'être syndiqués; par exemple, 73 % des femmes et 56 % des hommes qui travaillent à temps partiel sont syndiqués (Jackson 2004). Mais seulement 20 % des employés à temps partiel travaillent dans le secteur public.

Presque tous les employés temporaires qui relèvent d'une agence de placement temporaire ne sont pas syndiqués, ainsi que 74 % des travailleurs saisonniers. Cependant, 41 % des employés contractuels ou des autres employés temporaires sont syndiqués (Galarneau 2005).

La durée des emplois non conventionnels

Pour certains travailleurs, un emploi non conventionnel peut représenter une situation à court terme. Par exemple, les étudiants peuvent travailler à temps partiel tout en poursuivant leurs études;

---

7. Ce calcul ne comprend pas les travailleurs autonomes.

les travailleurs âgés pourraient savourer la retraite en acceptant un travail occasionnel ou en devenant des travailleurs autonomes à leur propre compte. Selon des études récentes, en 2001, 27 % des travailleurs qui occupaient un emploi non conventionnel avaient entre 16 et 24 ans et 15 % avaient entre 55 et 69 ans. Les estimations correspondantes pour les travailleurs qui occupent un emploi conventionnel étaient de 10 % et de 9 % (Kapsalis et Tourigny 2004).

Les femmes pourraient travailler à temps partiel alors que leurs enfants sont en bas âge. Par exemple, en 2003, 38 % des femmes de 25 à 44 ans (ce qui pourrait constituer la période de procréation) qui travaillaient à temps partiel ont indiqué qu'elles travaillaient à temps partiel parce qu'elles devaient s'occuper de leurs enfants ou parce qu'elles avaient d'autres responsabilités personnelles ou familiales. Il s'agit peut-être d'un indice de l'état actuel du marché du travail. Cependant, près de 33 % des femmes de 25 à 44 ans qui travaillaient à temps partiel ont indiqué qu'elles occupaient ce type d'emploi parce qu'elles ne pouvaient pas trouver d'emploi à temps plein (Statistique Canada 2004d). En réalité, la probabilité que les femmes de ce groupe d'âge travaillent involontairement à temps partiel a augmenté ces dernières années et est passée de 29,8 % du total des travailleurs à temps partiel en 1999 à 32,7 % en 2003 (Townson 2004).

Lorsque des personnes occupent un emploi précaire pendant une période relativement courte, les répercussions sur leur sécurité financière à la retraite peuvent être faibles. Par exemple, un étudiant qui travaille à temps partiel pendant ses études pourrait se voir offrir un emploi à temps plein lorsque ses études seront terminées, un emploi où il pourra vraisemblablement souscrire à un régime de retraite professionnel ou accumuler un montant pour sa retraite. Les travailleurs plus âgés qui se dirigent vers un certain emploi non conventionnel pendant leur transition à la retraite pourraient investir davantage pour compléter leur pension. Mais les travailleurs qui passent de longues périodes d'emploi rémunéré en occupant un emploi précaire assorti d'un faible salaire et sans avantages sociaux pourraient voir leur sécurité financière à la retraite sérieusement compromise.

Bien que la prolongation des emplois non conventionnels à n'importe quel moment de l'histoire ait été assez bien documentée, on a peu de renseignements sur la durée des emplois non conventionnels. Cependant, une étude récente indique que pour certains groupes, l'emploi non conventionnel se maintient pendant de longues périodes de temps. En fait, d'après les auteurs de cette étude, « certaines personnes occupent involontairement un emploi non conventionnel pendant des années ». En se fondant sur les données tirées de l'EDTR de 1999 à 2001, Kapsalis et Tourigny suggèrent que, une fois que les travailleurs débutent un emploi non conventionnel, la majorité d'entre eux conserve cet emploi pendant une période prolongée. Plus de la moitié (54 %) des cinq millions de travailleurs qui occupaient un emploi non conventionnel en 1999 ont conservé cet emploi pendant les deux années suivantes. Aussi, 9 % de plus de travailleurs occupaient un emploi non conventionnel en 1999 et en 2001, mais pas pendant les années intérimaires.

À l'opposé, seulement 17 % des personnes qui occupaient un emploi non conventionnel en 1999 ont occupé un emploi régulier l'année suivante, alors que 12 % étaient sans emploi. Cependant, en 2001, 23 % des travailleurs qui occupaient un emploi non conventionnel deux ans plus tôt ont obtenu un emploi conventionnel, alors que 14 % étaient sans emploi (Kapsalis et Tourigny 2004).

La protection en matière de pensions pour les travailleurs occasionnels

La protection en matière de pensions est particulièrement problématique pour les travailleurs occasionnels. La participation à un régime de retraite professionnel est généralement réservée aux employés rémunérés qui ont une relation professionnelle employeur-employé. Par définition, la plupart des travailleurs occasionnels sont donc exclus. Les employés temporaires et contractuels, par exemple, n'ont pas l'occasion de souscrire au régime de retraite de l'employeur. Établir un régime de retraite ne constitue pas un choix pour les travailleurs autonomes qui travaillent à leur propre compte, même si dans certains cas,

un certain nombre de travailleurs autonomes peuvent former un groupe et convenir d'une certaine protection en matière de pensions.

Par le passé, les employeurs ont souvent perçu les régimes de retraite comme un élément essentiel du système de rémunération et comme une manière d'attirer des employés permanents à long terme et de les conserver. Cependant, ces objectifs ne s'appliquent pas aux travailleurs occasionnels. Quelques travailleurs qui occupent un emploi non conventionnel ont un régime de retraite au travail. D'après les données de l'Enquête sociale générale réalisée par Statistique Canada, seulement 24 % des travailleurs qui occupaient un emploi non conventionnel en 1994 souscrivaient à un régime de retraite, comparativement à 27 % en 1989. Les proportions sont similaires pour les travailleurs qui occupaient un emploi conventionnel, soit 56 % en 1994 et 60 % en 1989 (Townson 2000).

Les employés à temps partiel qui ont une relation continue avec un employeur en particulier sont plus susceptibles d'être couverts par un régime de retraite professionnel. Les décideurs ont fait des efforts pour améliorer la protection en matière de pensions pour ce groupe de travailleurs occasionnels, et les normes applicables aux régimes de retraite dans tous les secteurs de compétence du Canada requièrent maintenant qu'un employeur offrant un régime de retraite aux employés à temps plein permette aux travailleurs à temps partiel de souscrire au régime. Mais dans plusieurs cas, la décision revient au travailleur à temps partiel, même dans les cas où l'adhésion au régime de retraite est obligatoire pour les employés à temps plein. On offre souvent aux travailleurs à temps partiel des sommes d'argent plutôt que des avantages sociaux et il n'est pas très surprenant, étant donné leur faible salaire, que plusieurs d'entre eux acceptent des sommes d'argent au lieu de contribuer au régime de retraite. Ils peuvent alors utiliser les revenus additionnels pour subvenir à leurs besoins quotidiens plutôt que d'économiser en prévision de la retraite.

De plus, la prescription de la loi visant à inclure les travailleurs à temps partiel dans le régime de retraite s'applique seulement lorsque l'employeur offre un régime de retraite à ses employés à temps plein. Les employeurs ne sont pas tenus par la

loi d'établir un régime de retraite professionnel pour les employés à plein temps ou à temps partiel. Plusieurs femmes qui travaillent à temps partiel occupent un emploi dans le secteur des services et dans le commerce de détail, et dans ces domaines, la protection en matière de pensions constitue plutôt une exception (Townson 2000).

Les critères d'admissibilité qui permettent aux travailleurs à temps partiel de se joindre au régime de retraite sont établis par des organismes de réglementation des pensions des provinces et du Fédéral, et sont généralement établis d'après les gains accumulés pendant une période de temps. En Colombie-Britannique, par exemple, les employés qui ont touché pendant au moins deux ans, au moins 35 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) du RPC, devraient pouvoir souscrire au régime de retraite, s'il en existe un. (Le MGAP change tous les ans selon le salaire moyen. Pour 2005, il a été fixé à 41 100 $.) Dans certains secteurs de compétence, on tient aussi compte du nombre d'heures de travail pour déterminer si un employé à temps partiel peut adhérer au régime de retraite. Ces exigences peuvent empêcher de nombreux travailleurs à temps partiel d'obtenir une protection en matière de pensions. Par exemple, 35 % du MGAP représentait 14 385 $ en 2005, mais de nombreux travailleurs à temps partiel ont gagné beaucoup moins que cette somme.

Malheureusement, on ne dispose d'aucune information sur le pourcentage de travailleurs à temps partiel qui sont protégés par un régime de retraite professionnel[8], mais la protection en matière de pensions des travailleurs a, en général, chuté au cours de la dernière décennie. En 2002, par exemple, seulement 39,2 % des travailleurs rémunérés de sexe féminin souscrivaient à un régime de retraite professionnel, si on compare à 41,9 % de ceux qui étaient couverts en 1993 (Statistique Canada 2004c).

8. Renvoie aussi à un « régime de pension en milieu de travail ».

La difficulté d'économiser en prévision de la retraite

Les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) ont été mis en œuvre spécialement pour permettre aux travailleurs qui ne sont pas admissibles aux régimes de retraite professionnel d'économiser en prévision de leur retraite, en repoussant l'impôt jusqu'à ce qu'il soit possible de retirer les fonds. Mais les faibles salaires et les conditions de travail incertaines peuvent empêcher les travailleurs qui occupent un emploi précaire de subvenir financièrement à leurs besoins lorsqu'ils seront à la retraite. Un employé temporaire, par exemple, pourrait ne pas conserver son emploi pendant l'année, et un employé contractuel pourrait ne pas savoir s'il trouvera un autre travail lorsque son emploi se terminera. Les gains des travailleurs à temps partiel pourraient être trop faibles pour permettre l'épargne personnelle en prévision de la retraite.

En réalité, les travailleurs occasionnels qui ne souscriraient pas au régime de retraite professionnel de leur employeur sont souvent incapables d'économiser pour leur retraite. Bien que certaines personnes peuvent réussir à adhérer à un REER, les travailleurs occasionnels pourraient se servir d'un REER comme d'un coussin financier pour les dépanner lorsqu'ils se retrouvent entre deux emplois. L'argent placé dans un régime enregistré d'épargne-retraite peut être retiré en tout temps et pour toutes sortes de raisons, tant et aussi longtemps que le montant du retrait est déclaré comme revenu pour l'année durant laquelle le retrait a été effectué. Bien que le montant du retrait soit imposable, un travailleur occasionnel qui touche de faibles gains pendant une année en particulier pourrait avoir peu d'impôt à payer sur un retrait dans le cadre d'un REER. En fait, de nombreuses personnes retirent un montant de leur REER avant leur retraite, particulièrement pendant les périodes difficiles sur le plan économique (Frenken 2003).

Seulement un très faible pourcentage de travailleurs qui touchent des gains de moins de 20 000 $ par année adhèrent à un REER. Par exemple, pendant la période de six ans qui va de 1993 à 1999, près de 69 % des femmes de 25 à 64 ans qui ont produit une déclaration de revenus et qui touchaient des gains annuels de

moins de 20 000$ (en dollars constants de 1999) n'ont pas adhéré à un REER pendant cette période de six ans (Statistique Canada 2001).

Les programmes de pension gouvernementaux et les travailleurs occasionnels

Étant donné que les régimes de retraite en milieu de travail ne couvrent pas tous les employés et qu'il est difficile d'économiser en prévision de la retraite, les programmes de pension de l'État sont particulièrement importants pour les personnes qui occupent un emploi non conventionnel à certains moments de leur vie active rémunérée.

Les programmes de pension gouvernementaux couvrent pratiquement tous les travailleurs occasionnels, mais les prestations sont relativement faibles. La SV offre un taux fixe de prestations dès l'âge de 65 ans à tous les Canadiens qui rencontrent les critères de résidence et qui n'ont pas d'antécédents en matière de travail salarié. Cependant, le taux mensuel maximum de prestations au début de 2005 était d'environ 470 $. (Les prestations calculées au prorata sont disponibles pour les personnes qui n'ont pas vécu au Canada assez longtemps pour toucher le montant maximum de prestations.) Les personnes âgées à faible revenu touchent des prestations du SRG calculées en fonction du revenu, d'un montant mensuel maximum de 560 $ en 2005 (pour une personne seule) et de 365 $ pour les deux conjoints d'un couple de personnes âgées. (Pour les couples mariés et les conjoints de fait, le montant des prestations du SRG dépend de l'ensemble des revenus du couple.)

Ces deux programmes offrent un revenu de base garanti pour les personnes âgées et ils constituent principalement un programme visant à enrayer la pauvreté chez les personnes qui ont des sources de revenu limitées à la retraite. Bien qu'elles soient importantes pour les personnes dont l'emploi rémunéré comprend de longues périodes d'emploi précaire, la SV et le SRG combinés offrent seulement un revenu qui correspond au seuil de la pauvreté.

Les travailleurs occasionnels et le RPC

Pratiquement tous les travailleurs occasionnels toucheront à un certain moment des prestations du RPC (ou du RRQ au Québec) qui sont reliées aux gains[9]. Tant et aussi longtemps qu'ils touchent un revenu de plus de 3 500 $ par année, les travailleurs occasionnels font partie du RPC. Ce montant, connu sous le nom d'« exemption de base de l'année » (EBA), est exclu des contributions au RPC. Les travailleurs qui touchent des gains plus élevés n'ont pas à cotiser pour les gains totalisant 3 500 $, même si leur pension de retraite sera calculée en tenant compte de tous les gains, du premier dollar au montant maximum établi. Les travailleurs autonomes doivent payer les cotisations au RPC de l'employeur et des employés, jusqu'à ce que ces cotisations atteignent 9,9 % des gains assurés. Les personnes qui occupent plusieurs emplois et qui touchent un faible revenu peuvent adhérer au RPC, mais uniquement si elles paient les contributions de l'employeur et des employés.

Le Régime de pensions du Canada est un programme de remplacement du revenu. Les pensions de retraite visent à remplacer 25 % des gains annuels moyens qu'un travailleur a accumulés pendant toute sa vie (après ajustement en fonction de l'inflation), jusqu'à un montant maximum établi. Si les travailleurs qui ont occupé un emploi non conventionnel touchaient de faibles revenus, leurs prestations provenant du Régime de pensions du Canada refléteront cette situation, bien que des dispositions particulières leur permettent d'exclure du calcul des gains moyens, sur lequel la pension est basée, un certain nombre d'années où ils touchent de faibles revenus ainsi que les années où ils devaient s'occuper d'un enfant de moins de sept ans.

Tous les membres de la population active, qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps plein ou qu'ils aient un statut d'employé ou de travailleur autonome, doivent cotiser au Régime de pensions du Canada. Pour 2005, les employés ont versé 4,95 % de leurs

---

9. Pour des raisons de commodité, nous ferons uniquement référence au Régime de pensions du Canada dans la présente section.

gains se situant entre l'exemption de base de l'année et le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (soit entre 3 500 $ et 41 100 $, selon les taux de 2005) et l'employeur a versé le même montant. Les travailleurs autonomes doivent contribuer la part de l'employeur et celle de l'employé, ou 9,9 % des gains assurés. (Les gains assurés correspondent à 37 600 $ ou à 41 100 $ - 3 500 $). Parce qu'on reconnaît que le fait de devoir cotiser doublement peut s'avérer coûteux pour les travailleurs autonomes, des dispositions particulières spéciales permettent aux travailleurs autonomes de retirer la part de l'employeur à titre de frais professionnels. De plus, ces personnes pourraient demander un crédit d'impôt pour le même montant qu'ils versent au Régime de pensions du Canada.

Les employés contractuels, ainsi que certains employés temporaires, devraient généralement cotiser au Régime de pensions du Canada comme s'ils étaient des travailleurs autonomes. Dans certains cas, les employeurs contribuent au Régime au nom des employés temporaires qui travaillent pour eux. La plupart des travailleurs à temps partiel qui gagnent plus de 3 500 $ par années sont aussi protégés par le Régime. Cependant, les travailleurs qui occupent plusieurs emplois peuvent trouver qu'ils gagnent moins que l'exemption de base de l'année pour un emploi en particulier, même si le total des gains provenant de tous leurs emplois peut dépasser cette limite. Dans ce cas, ils ont le droit de suppléer aux contributions au Régime, selon les gains totaux, lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus. Mais ils doivent verser des cotisations au Régime selon le taux établi pour les travailleurs autonomes. En d'autres termes, bien que leurs différents employeurs n'aient pas cotisé au Régime de pensions du Canada en leur nom, les travailleurs qui occupent plusieurs emplois doivent cotiser doublement au moment de l'impôt s'ils veulent adhérer au Régime.

Les prestations du Régime de pensions du Canada sont calculées selon les gains moyens au cours de la vie active du cotisant, soit entre 18 et 65 ans ou le moment, entre 60 et 70 ans, où on réclame la pension. Mais tous les cotisants pourraient exclure jusqu'à 15 % du temps où ils touchaient de faibles revenus ou aucun revenu. De plus, un parent pourrait exclure les années

où son enfant avait moins de sept ans. Ces caractéristiques sont des dispositions « d'exclusion » parce qu'elles permettent aux gens d'exclure certaines années du calcul des gains moyens sur lequel leur pension sera basée. La disposition générale d'exclusion de 15 % pourrait aider les travailleurs occasionnels qui occupent de courtes périodes d'emploi non conventionnel pendant toute la durée de leur vie active. De plus, les femmes qui ont dû occuper un emploi non conventionnel pendant que leurs enfants étaient en bas âge pourraient exclure ces années de faibles revenus, selon la clause d'exclusion pour élever des enfants, ce qui a pour effet de réduire au minimum les répercussions sur leur pension de retraite provenant du Régime de pensions du Canada.

Cependant, il n'existe aucune autre disposition d'exclusion comparable pour les travailleurs, en majorité des femmes, qui se retirent du marché du travail pour prendre soin d'un membre de la famille âgé ou d'un adulte handicapé de leur famille. Dans de tels cas, les années de vache maigre devraient être incluses dans les gains moyens sur lesquels on se base pour établir la pension de retraite, ce qui entraîne un montant de pension plus faible qu'il ne le serait autrement. Il y a peu d'information sur le pourcentage de femmes dont les responsabilités familiales non rémunérées ont des répercussions sur le travail rémunéré. Il n'y a pas non plus d'information sur les répercussions sur le travail rémunéré ou leur durée. Nous savons, par contre, qu'une des principales raisons pour lesquelles les femmes ont tendance à prendre leur retraite plus tôt que les hommes est qu'elles veulent s'acquitter de leurs responsabilités familiales (Monette 1996).

En 2005, le montant maximum de pension de retraite provenant du RPC était de 828,75 $ par mois. Mais le montant mensuel moyen de la pension de retraite du RPC versé aux femmes nouvellement retraitées en juin 2005 était seulement de 333,76 $ comparativement à une moyenne de 527,04 $ pour les hommes nouvellement retraités. Les faibles montants de prestation versés aux femmes retraitées reflètent, bien entendu, à la fois les faibles gains touchés pendant la vie active et le fait que de nombreuses femmes n'avaient probablement pas un emploi rémunéré continu pendant leur vie d'adulte. De longues périodes d'emploi précaire constituent aussi un facteur.

Recherche complémentaire

Un certain nombre de chercheurs s'intéressent maintenant à l'emploi précaire et aux travailleurs vulnérables, mais il est nécessaire d'en faire davantage. D'après Ron Saunders, directeur du réseau de travail des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP),

> « il faut comprendre à quel point le travail faiblement rémunéré est surtout concentré chez les nouveaux immigrants, les autochtones et les personnes handicapées. De quelle manière le travail faiblement rémunéré est-il fortement associé au faible niveau de scolarité ou au chômage à long terme? Jusqu'à quel point les travailleurs adultes conservent leur emploi faiblement rémunéré pendant de longues périodes? Y a-t-il moyen d'aider les travailleurs vulnérables en diminuant les risques économiques auxquels ils sont confrontés, tout en faisant la promotion de la productivité et de la compétitivité? » (Saunders 2003).

Le RCRPP a lancé une série d'études afin de combler ces lacunes par rapport au savoir. D'autres chercheurs abordent aussi certaines de ces questions.

Cependant, du point de vue de la sécurité financière à la retraite, il existe peu d'information sur les répercussions que peuvent avoir les périodes d'emploi précaire. D'un point de vue global, la seule façon de répondre aux principales questions consiste à utiliser les données longitudinales qui sont malheureusement encore relativement trop limitées.

Bibliographie

Akyeampong, Ernest B. 2002. "*Unionization and fringe benefits.*" *L'emploi et le revenu en perspective*. 14, 3, automne. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Chaykowski, Richard P. 2005. *Travail atypique et vulnérabilité économique. Définir la vulnerabilité sur le marché du travail - N°. 2*. Ottawa. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Conseil national du bien-être social. 2004. *Profil de pouvreté, 2001*. Ottawa.

Cranford, Cynthia J., Leah F. Vosko et Nancy Zukewich. 2003. "Precarious employment in the Canadian labour market: A statistical portrait." *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*. 3, automne. Toronto. York University Forum on Precarious Employment. http://www.justlabour.yorku.ca (consulté le 8 mars 2005).

Fleury, Dominique et Myriam Fortin. 2004. « Les travailleurs à faible revenue au Canada. » *Horizons*. 7, 2, décembre. Ottawa. Projet de recherche sur les politiques.

Frenken, Hubert. 2003. « Programme des particuliers – Régimes enregistrés d'épargne-retraite. » Chapitre 4 dans *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique (1990-2000)*. Produit n° 74-507-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Fudge, Judy, Eric Tucker et Leah Vosko. 2002. *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*. Rapport pour la Commission du droit du Canada. Ottawa.

Galarneau, Diane. 2005. « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents. » *L'emploi et le revenu en perspective*. L'édition en ligne. 6, 1, janvier. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Grenon, Lee et Barbara Chun. 1997. « L'emploi rémunéré non permanent. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 9, 3, automne. Produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Heisz, Andrew. 2002. *Évolution de la stabilité d'emploi au Canada : tendances et comparaisons avec les résultats américains*. Document de recherche. Produit n° 11F0019MIF2002162 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Heisz, A., A. Jackson et G. Picot. 2002. *Les entreprises gagnantes et perdantes du marché de l'emploi des années 90.* Document de recherche. Produit n° 11F0019MIF2002184 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Jackson, Andrew. 2004a. *Gender Inequality and Precarious Work: Exploring the Impact of Unions through the Gender and Work Database.* Research Paper no. 31. Ottawa. Canadian Labour Congress. http://www.clc-ctc.ca.

______. 2004b. "Precarious jobs and social exclusion: Key issues and new policy directions." *Horizons*. 7, 2, décembre. Ottawa. Policy Research Initiative.

Janz, Teresa. 2004a. *Les emplois peu rémunérés et l'ascension professionnelle 1996-2001.* Série de documents de recherche - Revenu. Produit n° 75F0002MIF2004003 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 2004b. *Les emplois peu rémunérés et l'ascension professionnelle : un examen approfondi des travailleurs à temps plein, toute l'année, 1996-2001*. Série de documents de recherche - Revenu. Produit n° 75F0002MIF2004009 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Kapsalis, Costa et Pierre Tourigny. 2004. « La durée de l'emploi atypique. » *L'emploi et le revenu en perspective.* L'édition en ligne. 5, 12 : décembre. Produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Commission du droit du Canada. 2004. *Travailler, oui mais… Le droit du travail à retravailler*. Document de discussion. Ottawa.

Luxton, M. et J. Corman. 2001. *Getting By in Hard Tomes: Gendered Labour at Home and on the Job*. Toronto. University of Toronto Press.

Monette. 1996. *Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada : résultats de l'Enquête sociale générale*. Produit n° 89-546-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Morissette, René. 2002. « Pensions : immigrants et minorités visibles. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 14, 3, automne. Produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Saunders, Ron. 2003. *Defining Vulnerability in the Labour Market.* Research Paper W/21. Work Network. Ottawa. Canadian Policy Research Networks.

Statistique Canada. 2005. *Les femmes au Canada 2005* (à paraître). Ottawa.

______. 2004a. Le revenu au Canada *2002*. Produit n° 75-202-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 2004b. Caractéristiques de la population active selon l'âge et le sexe. http://www40.statcan.ca/l02/cst01/labor20b_f.htm (consulté le 19 mars 2005).

______. 2004c. *Régimes de pension au Canada, janvier 1, 2003.* Produit n° 13F00026MIF2004001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 2004d. *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail*. Produit n° 89F0133XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 2003a. *Les gains des Canadiens : gagner sa vie dans la nouvelle économie*. 2001 recensement: série « Analyses ». Produit n° 96F0030XIF2001013 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 2003b. *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique*. Produit n° 74-507-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 2001. *Épargne-retraite au moyen des REP et REER 1999*. Produit n° 74F0002XIB au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 2000. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*. Produit n° 89-503-XPF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 1997. « Les travailleurs indépendants. » *Le point sur la population active.* 1, 3, automne. Produit n° 71-005-XPB au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Townson, Monica. 2004. *The Development of Maternity and Parental Benefits in Canada*. Document non publié preparé pour Shields and Hunt, Barristers and Solicitors. Ottawa.

______. 2003. *Les femmes occupant des employs atypiques : le défi de la politique gouvernementale*. Ottawa. Fonds de recherche en matière de politiques, Condition féminine Canada..

______. 2000. *Réduire la pauvreté parmi les femmes âgées : le potential des politiques en matière de revenu de retraite*. Ottawa. Fonds de recherche en matière de politiques, Condition féminine Canada..

Vosko, Leah. 2003. "Precarious employment in Canada: Taking stock, taking action." *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*. 3, automne. Toronto. York University Forum on Precarious Employment. http://www.justlabour.yorku.ca (consulté le 8 mars 2005).

Vosko, Leah F., Nancy Zukewich et Cynthia Cranford. 2003. « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi. » *L'emploi et le revenu en perspective*. L'édition en ligne, 4, 10, octobre : 16-26. Produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Zeytinoglu, Isik Urla. 2000. "Social justice for workers in non-standard employment forms and contracts." Dans *Globalization and the Canadian Economy: The Implications for Labour Markets, Society and the State*. Richard P. Chaykowski (éd.). Kingston, Ontario. Queen's University.

Chapitre 20. Un troisième pilier fragile : La vulnérabilité des revenus de retraite

par
Bob Baldwin

Introduction

Au milieu des années 1960, quand le Régime de pension du Canada (RPC) a été mis en place et que tous les aspects du système de pensions actuel ont pris forme, le gouvernement de l'époque a clairement affirmé que la taille modeste du RPC avait été pensée pour laisser toutes les chances aux régimes privés d'épargne-retraite de prospérer (LaMarsh 1968). Plus tard, au milieu des années 1980, au moment de conclure un débat laborieux sur la réforme des pensions, le gouvernement a refusé un rôle plus substantiel en faveur du RPC afin de faire place aux organisations privées (Ministère des Finances 1984).

Les organisations privées auxquelles on devait laisser la place étaient principalement de deux types : le régime de pension de l'employeur, souvent appelé « régime de pension agréé », et le compte d'épargne individuel connu sous le nom de « régime enregistré d'épargne-retraite » (REER)[1], subventionné par les deniers publics. Les deux types de régime sont gérés par le secteur privé et financés, dans une large mesure, grâce au rendement des investissements, en plus des contributions proportionnelles aux gains provenant d'un emploi.

---

1. Le terme « régime de pension de l'employeur » est utilisé tout au long du texte pour désigner les régimes de pension établis par des employeurs individuels des secteurs public et privé à l'intention de leurs employés, et il désigne aussi les régimes établis pour les employés faisant partie de groupes particuliers d'employeurs (p. ex. les régimes pour les employés municipaux ou les régimes pour les menuisiers d'une région donnée). Le terme ne comprend pas les REER collectifs, ni les régimes de pension supplémentaires pour les cadres. Il est en fait un synonyme du terme « régime de pension agréé ».

La participation des employeurs aux régimes de pension de l'employeur est volontaire, mais, dans la plupart des cas, la participation des employés qui cotisent à ces régimes de pension n'est pas volontaire. De plus, les deux types de régime financés par les employés qui participent aux régimes de pension comptent sur des mesures fiscales. Regroupés, ces deux types de régime sont appelés le « troisième pilier », selon l'approche de trois piliers, approche qui a d'ailleurs été adoptée par la Banque Mondiale (Banque Mondiale 1994)[2].

En divisant le troisième pilier en deux composantes — le régime de pension de l'employeur et le régime enregistré d'épargne-retraite (REER), nous reflétons les distinctions établies par la loi canadienne sur l'impôt. Mais, il convient de noter que les régimes de pension de l'employeur peuvent se classer dans des catégories selon deux types de régimes : la « prestation déterminée » (PD) et la « contribution déterminée » (CD). Ce dernier régime inclut une formule qui sera employée pour calculer le montant des prestations de retraite qui seront versées à l'âge de la retraite. Une formule typique pourrait être :

bénéfice = 1,75 % x nombre d'années de service x la moyenne des cinq meilleures années de salaire. ....(1)

---

2. Dans la typologie de la Banque mondiale, le premier pilier est constitué des régimes de pension financés à partir des recettes globales des administrations publiques, qui sont offertes sur une base universelle selon un taux fixe ou selon des critères de revenus ou de ressources. La Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti du Canada sont des régimes appartenant au premier pilier, selon la typologie de la Banque mondiale. Le deuxième pilier est constitué des régimes obligatoires conçus pour remplacer les revenus antérieurs à la retraite, et il peut prendre la forme de régimes obligatoires à prestations déterminées, comme le Régime de pension du Canada et le Régime de rentes du Québec, ou de comptes d'épargne individuels obligatoires. La Banque est reconnue pour avoir fait la promotion des comptes d'épargne individuels obligatoires ces dernières années. Le troisième pilier est constitué de régimes collectifs ou individuels qui ne sont pas assujettis à la loi ou qui peuvent être établis selon l'initiative des employeurs, des syndicats ou des particuliers.

Quant aux contributions à un régime de pension à PD, elles sont calculées de façon intermittente, selon l'expérience antérieure et la perspective d'expérience estimée.

Un régime à CD (ou un régime à capital constitutif) prévoit que les contributions seront versées dans un régime à un taux déterminé. Les contributions et le rendement des investissements s'accumulent pendant toute la durée de la vie active. À l'âge de la retraite, les actifs accumulés sont employés pour acheter une rente. La somme de la prestation de retraite est inconnue jusqu'à l'âge de la retraite et dépendra de la somme des actifs accumulés et des taux d'intérêt qui sous-tendent les prix de rente à la date de la retraite[3].

Le régime de pension à CD fonctionne de façon très similaire à un REER, qui inclut les contributions de l'employeur et un taux d'épargne prescrit. Certes, la distinction entre le régime du type CD et le REER est devenu moins claire au cours des dernières années, après que de nombreux employeurs aient choisi de mettre en place le groupe REER, par opposition au régime de type CD. Une des caractéristiques distinctives du groupe REER, par opposition au régime du type CD, est que la loi régissant les pensions ne s'applique pas à ce groupe.

Jusqu'à maintenant, la décision de créer un système de pensions qui compte fortement sur le troisième pilier comme source de revenus paraît avoir suffisamment bien fonctionné. Depuis la période des années 1970 jusqu'à la fin du vingtième siècle, les taux de pauvreté parmi les personnes âgées ont baissé de façon substantielle, bien que ce soit largement attribuable au premier des deux piliers. Le pouvoir d'achat moyen des revenus de tous les ménages âgés s'est accru plus ou moins de 40 % de 1973 à 2000, au moment où les revenus moyens de tous les ménages âgés avaient atteint approximativement 35 000 $. L'écart de revenu entre les personnes âgées et les personnes des populations plus jeunes avait rétréci, baissant d'un peu plus de 20 % en 1973 à un peu plus

3. Ces dernières années, la réglementation a permis des options de rechange au versement annuel d'une rente mensuelle, tant dans le cas des régimes à PD qu'à CD, à l'instar de ce qui avait été permis pour les versements à même les REER, certaines années.

de 10 % au milieu des années 1990 (après avoir ajusté le revenu en fonction des différences quant à la taille des ménages), et s'est encore accru à près de 20 % en 2000[4].

L'amélioration du niveau de vie était même plus marquée chez les ménages âgés qui se sont complètement retirés et qui ne touchent donc aucun salaire d'un emploi. Leur pouvoir d'achat a presque doublé pendant la période de 1973 à 2000 (passant plus ou moins de 15 000 $ à 30 000 $), et l'écart de revenu par rapport aux ménages plus jeunes a baissé, passant de presque 50 % à près de 30 % au milieu des années 1990, pour s'accroître légèrement en 2000. Ainsi, en 2002, une nette majorité de retraités canadiens évaluaient leur situation financière comme étant à peu près au même niveau qu'avant la retraite, près de 1 retraité seulement sur 3 se trouvant dans une situation plus précaire. Le fait d'être dans une situation plus précaire était fortement associé à une retraite prise pour des raisons de santé ou pour des raisons involontaires[5].

Dans le discours politique officiel, on aborde peu la question de savoir si les aînés ont et continuent d'avoir des revenus adéquats. Dans toute la documentation préparée dans le cadre des réformes du RPC à la fin des années 1990, on n'a pas examiné cette question (Ministère des Finances 1996a). Il en est de même pour les documents préparés pour le projet de Prestation aux aîné(e)s (Ministère des Finances 1996b). Durant la dernière période des années 1990, l'OCDE avait un programme de travail de première importance pour les sociétés vieillissantes. Dans le rapport rédigé dans le cadre de ce programme de travail, on a admis qu'il existe des manques à gagner pour ce qui est des revenus dans beaucoup de pays de l'OCDE, tant chez les aînées

---

4. Les données sur le revenu de la présente section et de la section suivante intitulée « Le rôle du troisième pilier » proviennent de totalisations spéciales de données tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et de l'Enquête sur les finances des consommateurs menées par Statistique Canada. Pour les tendances historiques, voir aussi Baldwin et Laliberté (1999), ainsi que Myles (2000).

5. Les hypothèses relatives à la perception des retraités quant à leur bien-être sont fondées sur des totalisations spéciales de données tirées de l'Enquête sociale générale menée par Statistique Canada en2002.

de sexe féminin vivant seules que chez les immigrants adultes. Mais, en grande partie, l'adéquation du revenu a été traitée comme si le problème avait été résolu (OCDE 2001). Récemment, la Régie des rentes du Québec (RRQ) a publié un document de travail dans lequel on traitait de l'avenir du RRQ. Dans ce document, on abordait la question de l'adéquation du revenu en faisant remarquer ce qui suit :

> « Selon les résultats de l'étude (de l'OCDE), le Canada, et par ricochet le Québec, sont parmi les premiers quand il s'agit de la protection des aînés. Les ménages de personnes à la retraite jouissent d'une grande prospérité relative et les inégalités sont maintenues à un faible niveau. De plus, le Canada réalise ces performances tout en maintenant ses dépenses à des niveaux acceptables.
>
> … L'OCDE estime que, des neufs systèmes faisant l'objet de cette étude, le nôtre est celui qui réussit le mieux à veiller au bien-être économique des retraités et à protéger les groupes les plus vulnérables. Selon l'OCDE, le principal défi auquel nous devrons faire face consistera à majorer l'âge effectif du départ à la retraite afin de mieux équilibrer la durée de vie active et la durée de la retraite. » (Régie des rentes du Québec 2003, voir aussi l'OCDE 2001.)

Dans le présent document, nous examinons les développements relatifs au troisième pilier, et nous interrogeons à savoir s'il y aurait une question plus générale qui traiterait de la vulnérabilité des revenus inadéquats, par rapport à ce qui est proposé dans le discours politique actuel. Tandis que la capacité du troisième pilier de livrer les prestations de retraite à l'avenir exige un exercice de modélisation formelle, nous offrons ici une évaluation de certaines influences clés sur cette capacité.

Avant de retourner à notre analyse, trois points valent la peine d'être ajoutés :

1) Au Canada et dans beaucoup de pays, c'est devenu une pratique courante de comparer les données de revenu de toutes les personnes de 65 ans et plus avec celles du revenu des plus jeunes populations, et de tirer des conclusions directement au sujet de la pertinence des prestations pour la retraite et des dispositions relatives au régime de retraite à partir de cette comparaison. On oublie cependant que le revenu des personnes de 65 ans et plus inclut aussi une somme importante insoupçonnée provenant des revenus d'emploi. En ne comparant que la situation des aînés qui ont quitté le marché du travail, la situation des aînés pour ce qui est de leur revenu n'est pas très reluisante.

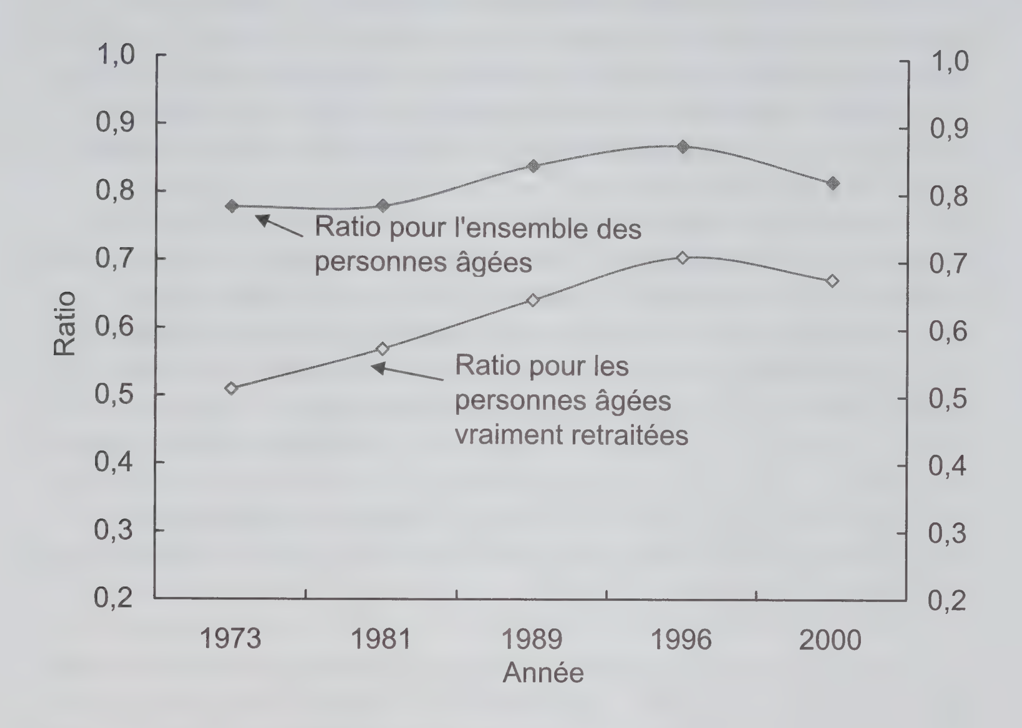
Le graphique 20.1 montre que les revenus de l'ensemble des personnes de 65 ans et plus avaient atteint 90 % du niveau des personnes non âgées au milieu des années 1990, avant de reculer légèrement. Cependant, pour les ménages qui sont pleinement à la retraite[6], le revenu moyen des 65 ans et plus était seulement de 70 % du niveau des ménages plus jeunes, même après avoir tenu compte des différences dans la taille des ménages.

2) La répartition du revenu des personnes âgées au Canada tend à être beaucoup plus comprimée que la répartition du revenu des personnes non âgées. On observe une forte concentration de revenus juste au-dessus et juste sous le seuil de faible revenu de Statistique Canada. Cela signifie qu'il tend à y avoir une moins grande pauvreté chez les aînés (c.-à-d. des revenus bien en dessous du seuil de faible revenu), mais cela signifie également qu'il y a beaucoup de personnes parmi les aînés qui vivent près du seuil de faible revenu comparativement aux populations plus jeunes.

---

6. Les ménages pleinement à la retraite sont ceux qui ne touchent aucun revenu d'emploi. L'échelle d'équivalence utilisée pour le calcul du revenu des ménages est la nouvelle échelle d'équivalence de l'OCDE, qui attribue une valeur de 1,0 au premier membre du ménage, de 0,5 au deuxième, et de 0,3 aux autres personnes.

Graphique 20.1: Ratio du revenu des ménages composés de personnes âgées par rapport aux jeunes ménages[1], ajusté selon la taille de la famille, Canada, 1973 à 2000



1. Le dénominateur du ratio est le revenu moyen ajusté pour les ménages dont le chef est une personne âgée de 25 à 54 ans.
Source: Tableaux spéciaux de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et de l'Enquête sur les finances des consommateurs réalisées par Statistique Canada.

3) Pour les aînés ayant un faible revenu, le programme de Sécurité de la vieillesse (SV), dont le taux est uniforme, et le supplément de revenu garanti (SRG) sont des sources extrêmement importantes de revenu. (Le SV et le SRG représentent les pourcentages suivants de revenu dans les trois premiers déciles : 76,2 %, 63,3 % et 64,0 %.) En outre, la SV forme une partie de la base sur laquelle reposent le RPC et les régimes de pension de l'employeur. Mais, étant donné que le programme est seulement indexé selon les prix, sa valeur baisse par rapport aux salaires moyens face à la croissance du salaire réel. Dans ce cas, le niveau de vie relatif des personnes âgées se détériore.

Le rôle du troisième pilier

La croissance rapide du revenu des personnes âgées durant la période allant du milieu des années 1970 jusqu'à la fin du vingtième siècle reflétait la croissance du revenu réel provenant d'un certain nombre de sources importantes. De loin, la source du revenu qui a connu la croissance la plus rapide pendant cette période était le RPC et le RRQ, dont le revenu est passé d'un simple 668 $ par ménage âgé en 1973 à 6 763 $ en 2000. (Tous les montants en dollar dans cette section de l'exposé sont exprimés en dollars de l'année 2000.) Cette croissance énorme reflète un pourcentage de plus en plus important de personnes âgées devenant éligibles aux bénéfices du RPC et du RRQ — de 28 % à 93 % de ménages âgés reçoivent ces bénéfices — ainsi que l'accès rapide aux prestations intégrales de retraite. Ce processus a été mis en place durant les dix années de la période s'étalant de 1967 à 1976. La portion du revenu des ménages âgés provenant du RPC et du RRQ s'est accrue de 2,8 % à 19,1 % du revenu total des ménages âgés.

Le revenu de pension de l'employeur constituait la seconde source de revenu dont la croissance a été rapide. Les sommes moyennes versées aux ménages de personnes âgées sont passées de 2 527 $ à 10 436 $ au cours de la période de 1973 à 2000. Les sommes de plus en plus importantes qu'elles ont reçues reflétaient à la fois l'augmentation de la proportion de ménages âgés recevant un revenu de cette source (66,3 % en 2000 comparativement à 27,9 % en 1973), et l'augmentation de la somme versée aux ménages qui ont reçu un revenu de cette source (de 9 049 $ en 1973, à 15 881 $ en 2000). Le revenu de pension de l'employeur représentait 10,4 % du revenu reçu par les ménages âgés en 1973, et 29,4 % en 2000. L'augmentation du revenu de pension de l'employeur a été particulièrement rapide entre 1981 et 1989.

Par contre, les revenus de placements touchés par les ménages de personnes âgées étaient quelque peu irréguliers et, en 2000, ils étaient en moyenne de 6 782 $, comparativement à 4 066 $ en 1973. Les montants moyens reçus de la SV et du SRG sont restés relativement stables pendant cette période, passant

de 7 434 $ à 7 978 $. Enfin, les revenus moyens provenant d'un emploi ont chuté, baissant de 8 314 $ à 4 049 $. Cette décroissance est essentiellement le résultat de la diminution du nombre de ménages touchant des revenus d'emploi, lesquels sont passés de 32,6 % en 1973, à 22,9 % en 2000. La grande partie de cette baisse a été enregistrée en 1989. En fait, où il y avait des revenus d'emploi, ceux-ci étaient importants et répartis de façon très inégale (voir le tableau 20.1, ci-dessous).

Il est évident que les revenus de pension de l'employeur ont largement contribué à la croissance du revenu des Canadiens âgés pendant la dernière partie du vingtième siècle. Mais, la contribution de l'employeur visant à améliorer le revenu n'a pas été répartie uniformément parmi la population des personnes âgées. Le tableau 20.1, qui se base sur les données de l'année 2000, fournit un aperçu de cette réalité.

Le tableau 20.1 montre qu'en 2000, le revenu de pension de l'employeur a largement contribué à la croissance du revenu des Canadiens de 65 ans et plus comparativement aux deux autres régimes, soit la SV et le SRG ou le RPC et le RRQ (mais moins que les revenus des deux programmes gouvernementaux regroupés). Ces résultats reflètent le fait que les revenus de pension de l'employeur fournissent des revenus plus élevés à un nombre moins élevé de personnes âgées que le font la SV et le SRG ou le RPC et le RRQ. Les deux tiers des ménages âgés ont touché un revenu de pension de l'employeur — 29 % de leur revenu provenait de cette source — alors que 97 % et 93 % des personnes âgées ont reçu des revenus de la SV et du RPC et du RRQ, mais ils n'ont reçu respectivement que 23 % et 19 % de leurs revenus provenant de ces sources.

À l'extrémité de la répartition du revenu des personnes âgées, on ne peut que remarquer l'absence du revenu de pension de l'employeur. À la ligne médiane de la répartition, le pourcentage de personnes recevant un revenu de pension de l'employeur s'est accru de façon considérable, soit de 28,8 % dans le décile 4, à 77,6 % dans le décile 6, mais les sommes reçues sont encore assez modestes. Cependant, dans les trois déciles supérieurs, le pourcentage de la population âgée recevant un revenu de pension de l'employeur est tout aussi considérable.

Tableau 20.1: Caractéristiques du revenu perçu des régimes de pensions privés, de la Sécurité de la vieillesse (SV), du Supplément de revenu garanti (SRG), du Régime de pension du Canada (RPC) et du Régime des rentes du Québec (RRQ), pour la population âgée de 65 ans et plus, Canada, 2000

Décile	Pourcentage de ceux qui recoivent un revenu	Montant moyen reçu ($)	Pourcentage du revenu total
	Pensions privées		
1	12,8	1 472	2,9
2	20,3	2 014	3,9
3	20,2	2 136	3,4
4	28,8	2 399	4,9
5	52,8	2 978	9,9
6	77,6	4 677	19,7
7	85,1	7 572	29,0
8	90,6	11 333	37,3
9	90,2	17 989	45,2
10	89,7	32 609	46,4
Total	56,8	12 154	30,5
	Sécurité de la vieillesse ou Supplément de revenu garanti		
1	89,3	5 454	76,2
2	97,1	6 811	63,3
3	98,9	8 178	64,0
4	99,5	7 712	54,2
5	99,4	6 589	41,1
6	99,4	5 739	31,0
7	99,3	5 362	24,0
8	98,7	5 031	18,0
9	95,4	4 953	13,1
10	82,8	4 263	5,6
Total	96,0	6 049	25,7
	Régime de pension du Canada et Régime des rentes du Québec		
1	47,4	1 665	12,4
2	70,7	2 895	19,6
3	76,9	3 309	20,1
4	91,2	4 377	28,2
5	94,8	5 648	33,6
6	96,3	6 265	32,8
7	97,3	6 406	28,1
8	96,9	6 657	23,4
9	95,9	6 747	18,0
10	96,5	6 566	10,1
Total	86,4	5 350	20,4

Source: Tableaux spéciaux préparés pour l'auteur à partir des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, 2000.

Considérant ce que le tableau 20.1 révèle sur le rôle du revenu de pension de l'employeur par décile, virtuellement aucun lecteur ne sera surpris de constater qu'il y a des différences selon les sexes. Parmi les Canadiens de sexe masculin ayant 65 ans et plus, 68,1 % reçoivent un revenu de pension de l'employeur, comparativement à 47,9 % des femmes canadiennes. Les hommes âgés dans le quatrième décile de la répartition masculine sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dans le septième décile à toucher un revenu de pension de l'employeur (69,9 % comparativement à 69,3 %). Cela dit, on constate que dans les trois déciles au sommet de la répartition féminine, le revenu de pension de l'employeur est très répandu, et le pourcentage de femmes âgées touchant un revenu de cette source varie entre 84,2 % et 88,6 %.

Il est aussi frappant que le revenu de pension de l'employeur, comme source de revenu chez les femmes âgées, ait augmenté très rapidement entre 1996 et 2000. En 1996, seulement 34,2 % des femmes de 65 ans et plus ont touché un revenu de pension de l'employeur, comparativement à 47,9 % en 2000. Qui plus est, les sommes moyennes versées ont augmenté de 2 696 $ en 1996, à 4,233 $ en 2000. Comme nous allons le voir plus en détails un peu plus loin, nous avons raison d'espérer que les écarts entre les sexes pourraient diminuer davantage à l'avenir. Les écarts liés au sexe peuvent cependant se rétrécir dans le contexte d'une situation globale qui se détériore.

Les immigrants adultes au Canada constituent un autre sous-ensemble de la population âgée pour lequel le revenu de pension de l'employeur a joué un rôle moins important par rapport à la moyenne. Parmi les immigrants adultes qui ont touché un revenu de pension de l'employeur, la somme qu'ils ont reçue est très près de la moyenne de la somme reçue par la population âgée dans son ensemble; cette somme représentait 94 % de la moyenne de l'ensemble de la population âgée en 2000. On a cependant enregistré un écart relativement plus marqué du pourcentage de ménages âgés touchant un revenu de pension de l'employeur (49,8 %) par rapport à l'ensemble de la population des personnes âgées (56,8 %). Ainsi, le revenu de pension de l'employeur pour les immigrants adultes de 65 ans et plus était, en général, 21 % de moins que celui des personnes âgées dans l'ensemble de la population (5 683 $ comparativement à 6 900 $).

Malheureusement, il est plus difficile d'être optimiste pour ce qui est des perspectives futures du revenu de pension de l'employeur versé aux immigrants adultes au Canada. Les difficultés de plus en plus nombreuses et bien connues auxquelles les immigrants adultes sont confrontés quand ils cherchent de bons emplois, au cours des dernières années, devraient normalement avoir des effets négatifs sur leurs chances de tirer des revenus de pension de l'employeur à l'avenir (Jackson, 2005).

L'importance du contexte économique

Le troisième pilier a fait une importante contribution, bien que relativement inégale, pour améliorer le bien-être des Canadiens âgés. Comme nous l'avons souligné, cela est largement attribuable au revenu de pension de l'employeur ainsi qu'à celui du RPC et du RRQ, qui ont atteint leur plein rendement. Par la suite, dans bon nombre de commentaires sur l'amélioration de la situation du revenu des Canadiens de 65 et plus, on a attribué cette amélioration à la force du système de revenu de retraite canadien. Ce qu'on a souvent tendance à oublier, c'est la façon selon laquelle le troisième pilier interagit avec un ensemble très spécifique de circonstances économiques pour faire en sorte que la situation du revenu des personnes âgées soit positive, dans un sens absolu et relatif, comme nous l'avons noté ci-dessus.

Une des caractéristiques des régimes de pension à PD en milieu de travail est l'absence de dispositions formelles visant à protéger les pensions contre l'inflation. En 2000, seulement 9 % de tous les régimes de pension à PD et 16 % de l'ensemble des participants aux régimes de pension étaient totalement protégés contre l'inflation. Un autre 29 % des participants aux régimes de pension à PD avaient une protection partielle contre l'inflation. Par conséquent, le pouvoir d'achat du revenu de retraite de l'employeur se trouve exposé à un degré significatif de risque d'inflation (Statistique Canada 2000).

Le tableau 20.2 montre la perte de pouvoir d'achat, au cours de chacune des cinq dernières décennies du vingtième siècle, que les bénéficiaires des pensions auraient éprouvé si ces pensions n'avaient pas été indexées selon les prix. Le tableau 20.2 fait

Tableau 20.2: Pouvoir d'achat disponible à la fin de chaque décennie provenant de pensions non indexées, dont le paiement a débuté au début de la décennie, 1950 à 1990, Canada

Décennie	Pouvoir d'achat disponible
1950	87%
1960	77%
1970	44%
1980	58%
1990	84%

Source: Les calculs de l'auteur sont basés sur les données CANSIM de Statistique Canada provenant de: Canadian Institute of Actuaries, "Economics Statistics, 19 à 20."

état de la somme du pouvoir d'achat qui restait à la fin de chaque décennie, en supposant que les premières prestations auraient été versées au début de la décennie, mais qu'elles n'auraient été aucunement protégées contre l'inflation.

L'effet dramatique des niveaux élevés d'inflation au cours des années 1970 est évident. Une pension sans indexation qui commencerait à être versée en 1970 aurait acheté seulement 44 % des biens et services à la fin de la décennie, par rapport à ce qu'elle aurait permis d'acheter au début de la décennie. La plus grande partie du pouvoir d'achat — 56 % exactement — a été perdue au profit de l'inflation.

La perte du pouvoir d'achat au cours des années 1970 n'est pas une surprise pour les lecteurs plus âgés. Par contre, en tenant compte de la nature de la faible inflation des années 1990, le fait que 16 % du pouvoir d'achat ait été perdu durant cette décennie peut être considéré comme quelque peu surprenant. On se rappellera également qu'une décennie représente maintenant moins de la moitié de la moyenne de l'espérance de vie d'un Canadien de 65 ans — le risque d'inflation sur le pouvoir d'achat des personnes âgées devient alors clairement important.

En considérant le bien-être des Canadiens âgés, il importe de tenir compte de leurs revenus réels (revenus ajustés en fonction de l'inflation), et de la façon dont ces revenus varient au fil du

temps. Il n'est pas moins important de savoir comment on peut comparer ces revenus aux revenus des travailleurs sur le marché du travail. Est-ce que les revenus des retraités leur permettent de bénéficier plus ou moins du même niveau de vie que les générations plus jeunes?

Comme nous l'avons mentionné plus haut, il est très courant de porter des jugements sur le bien-être des personnes de 65 ans et plus si l'on compare leur revenu à celui des personnes plus jeunes. Un fait est certain quant à cette comparaison, c'est que la situation au Canada, à la fin des années 1980 et durant les années 1990, mérite qu'on se penche maintenant davantage sur la question qu'on ne l'a fait à ce moment-là. Le taux réel moyen de croissance des salaires de la population en âge de travailler était pratiquement inexistant. Le tableau 20.3 fait ressortir ce point.

Le tableau 20.2, tout comme le tableau 20.3, utilise les données des cinq dernières décennies du vingtième siècle. Il montre comment la valeur accordée à une pension indexée selon les prix changerait au cours de chaque décennie comparativement aux salaires moyens. Autrement dit, une pension indexée selon les prix dont les versements auraient commencé en 1960, aurait le même pouvoir d'achat à la fin de la décennie, mais elle vaudrait seulement 76 % de sa valeur du début de la décennie en comparaison des salaires moyens. Il y aurait alors une perte de 24 % du pouvoir d'achat relatif.

Tableau 20.3: Changement de la valeur relative des pensions indexées sur les prix comparées aux salaires réels[1], 1950 à 1990, Canada

Décennie	Valeure relative à la fin de la décennie
1950	75
1960	76
1970	88
1980	100
1990	96

1. Salaires après inflation.
Source: Les calculs de l'auteur sont basés sur les données CANSIM de Statistique Canada dans: Canadian Institute of Actuaries, "Economic Statistics, 19 à 20".

Les mesures présentées dans le tableau 20.3 reflètent directement la croissance réelle des salaires dans chaque décennie. Les faibles effectifs des années 1950 et 1960 reflètent d'importantes augmentations des salaires réels. Les effectifs des décennies 1980 et 1990 sont un triste reflet de l'absence de croissance réelle des salaires durant cette période. Si nous devions exprimer les revenus des personnes âgées en pourcentage des revenus des populations plus jeunes, les premiers augmenteraient rapidement grâce au plein rendement du RPC, du RRQ et des revenus de pension de l'employeur, et les derniers stagneraient en raison de l'absence de croissance des salaires réels.

Une autre condition a fait que les années 1980 et 1990 se sont distinguées, dans le cadre du troisième pilier. Il s'agit du taux élevé de rendement des actifs financiers. C'est la longue l'histoire — mais pas nécessairement exclusive — de la tendance à la hausse du marché financier de 1982 à 2000. La présente partie de l'exposé portera sur les rendements du marché financier. Il importe cependant de noter que les personnes qui achetaient des obligations à long terme, durant la première partie de cette période, ont réalisé des profits exceptionnels.

Les marchés financiers à l'échelle internationale ont contribué à la longue tendance à la hausse. À la fin de 2000, l'indice de la Bourse de Toronto est demeuré à 7,53 fois son niveau par rapport à son niveau de la fin de 1982. En dollars Canadiens, l'indice de *Standard and Poor's* est resté à 19,49 fois son niveau par rapport à son niveau de 1982. Afin de mettre en perspective la faiblesse — et le manque de réalisme — de ces proportions, le PIB nominal du Canada a progressé par un facteur de 2,83, et les profits corporatifs ont augmenté par un facteur de 5,08. Le fait que ces profits du marché financier aient devancé les salaires corporatifs sur une période aussi longue est un indice que les proportions des prix et des gains sont montées à des niveaux sans précédent, et qu'elles ont établi la base d'un effondrement inévitable (Shiller 2000).

Toutes les composantes du troisième pilier ont largement bénéficié de ce développement. Le rendement des investissements des régimes de pension à PD a facilement dépassé le taux estimé par les actuaires des régimes lorsque ceux-ci ont calculé

les obligations du régime. Les excédents de pension devenaient lieu commun. La façon appropriée d'utiliser les excédents constituait souvent un sujet de conflits entre les employeurs et les employés syndiqués qui participaient au régime et, à l'occasion, les conflits ont été réglés devant le tribunal. Par ailleurs, les excédents ont permis de participer aussi au financement de différentes contributions comme la suspension des cotisations par les employeurs, et d'améliorer les prestations des cotisants au régime. On a aussi souvent utilisé les excédents pour encourager les employés à profiter des incitatifs à la retraite anticipée, dans les situations où il fallait réduire les effectifs. Dans certains cas, ils étaient aussi utilisés pour faire des ajustements spéciaux aux revenus de pension.

Les rendements plus élevés sur les placements ont aussi contribué directement aux dispositions concernant les épargnes des individus. Il n'est pas évident de préciser de quelle manière ces rendements plus élevés auraient pu se matérialiser (revenus plus élevés sans aucun changement quant à l'âge de retraite, une retraite prématurée, ou un taux d'épargne inférieur). Il est clair cependant que ce sont les conditions des années 1980 et 1990 qui ont permis de créer des circonstances plus favorables à la réalisation des objectifs du revenu de retraite à l'aide du troisième pilier.

Manifestement, les taux de rendement sur les actifs financiers ont baissé précipitamment du milieu de l'année 2000 jusqu'à la première partie de 2003. On en analysera les effets un peu plus loin. Pour l'instant, deux points méritent d'être soulignés. Le premier consiste à énoncer ce qui est bien évident : la forte croissance des revenus absolus et des revenus relatifs des Canadiens âgés, au cours de la dernière partie du vingtième siècle, a grandement été stimulée par certains aspects du milieu économique - une faible inflation, une faible croissance des salaires réels, et des rendements élevés sur les actifs financiers. On ne doit cependant pas s'attendre à ce que les mêmes mesures institutionnelles produisent les mêmes résultats dans des circonstances différentes.

Le deuxième point a trait à l'association du vieillissement de la population et du déclin de la croissance démographique, lesquels ont eu des effets contraires bien connus sur les taux de

contribution aux pensions financées selon le mode de financement par répartition, et ils auront des effets similaires, quoique moins directs, sur les taux de contribution aux régimes à PD en milieu de travail.

Problèmes du financement des régimes de pension de l'employeur

Tous les secteurs de compétence au Canada imposent des exigences financières sur les régimes à PD de l'employeur, et ces exigences sont assez strictes, selon les normes internationales. Les actifs de pension doivent être séparés des actifs des employeurs intéressés, et sont détenus en fiducie pour les cotisants au régime. De plus, au moins une fois aux trois ans, on doit procéder à une évaluation actuarielle du régime de pension. Une caractéristique fondamentale de ces évaluations est la préparation de deux bilans actuariels dans lesquels la somme d'actifs conservée dans le fonds de pension est comparée aux obligations du régime; les obligations correspondent à la valeur accordée aux bénéfices promis aux cotisants au régime.

Un bilan est préparé sur une base « d'activité continue », ce qui signifie que l'on présume que le régime demeurera en place indéfiniment. L'autre est préparé sur une base de « solvabilité », ce qui signifie que le régime est supposé prendre fin à la date d'entrée en vigueur de l'évaluation. Alors qu'il existe plusieurs différences entre les deux types de bilan, il suffit de noter ici que les évaluations de solvabilité sont nécessaires pour avoir une plus grande confiance aux valeurs actuelles des actifs du marché. Les évaluations de solvabilité doivent aussi permettre de déterminer quelles sont les valeurs des obligations en utilisant des taux actuels d'intérêt sur le marché, contrairement aux taux d'intérêt estimés auxquels on pourrait raisonnablement s'attendre sur de plus longues périodes de temps.

Si les obligations sur une base d'activité continue dépassent les actifs, il en résultera un déficit actuariel (passif non capitalisé) qui doit être amorti (liquidé) sur une période d'au plus quinze ans. Si le passif de solvabilité dépasse les actifs de solvabilité, on dit qu'il existe une insuffisance de solvabilité, et elle doit être amortie

sur une période de plus de cinq ans. Le surplus de ces exercices financiers sert à créer une situation selon laquelle l'employeur parrainant le régime de pension pourrait faire faillite, et que les actifs du fond de pension seraient suffisants pour permettre de verser les bénéfices promis aux cotisants du régime.

On était à peine sorti des célébrations du nouveau millénaire que le bilan des régimes à PD de l'employeur ont été plongés dans une « tempête financière » parfaite. La bulle du marché financier a éclaté au printemps 2000 et le marché a continué de chuter jusqu'en 2003. Les actifs du bilan des régimes à PD de l'employeur ont passé un mauvais quart d'heure. Alors qu'ils dépassaient les 600 000 milliards de dollars à la mi-2000, les actifs des fonds dépositaires de pension avaient perdu plus de 60 milliards de dollars à la fin de 2003, et ce malgré une augmentation des contributions annuelles de 12 000 milliards de dollars aux revenus de pension de l'employeur au cours de l'année 2000, à 19 milliards de dollars en 2002 (Statistique Canada 2003).

Bien qu'elle ait attiré moins l'attention, le passif du bilan en a aussi pris un coup. Les rendements sur les obligations à long terme du gouvernement canadien sont tombés de 9,4 % à 4,9 % durant les 10 années à partir de la fin de 1995 à la fin de 2004. Pour mettre cette baisse en contexte, la perte d'un point de pourcentage du taux d'escompte d'un régime de pension à PD va augmenter typiquement les coûts actuels de service de 20 %.[7]

La dégradation du marché financier et la dégringolade du rendement des obligations à long terme ont occasionné un déficit aux bilans des régimes de pension, pour lesquels on avait sans trop de difficultés enregistré des excédents au cours des années 1980 et 1990. Les plans de pension à PD, pour lesquels on avait suspendu les congés de cotisations un peu plus tôt, exigeaient

---

7. Même si le rendement du marché boursier s'est amélioré depuis le début de 2003, le bilan des régimes de pension à PD laisse toujours à désirer du fait de la nécessité de compenser les pertes encourues au cours des premières années de la décennie et, ce qui importe davantage, de la persistance des faibles taux d'intérêt. L'aspect positif de cette situation est que les difficultés à financer les régimes de pension à PD ont provoqué un débat soutenu sur la meilleure approche à adopter à ce chapitre.

soudain des pleines contributions pour couvrir les nouvelles pertes de plus en plus importantes et les paiements spéciaux pour se débarrasser des déficits actuariels. Les contributions de l'employeur aux revenus de pension à PD sont passées de 6,4 milliards de dollars en 2000, à 11,6 milliards de dollars en 2002 (Statistique Canada 2003).

Il n'est pas étonnant de constater que de nombreux employeurs et conseillers de régimes de pension aient eu beaucoup de difficultés à faire face aux problèmes financiers des régimes de pension à PD. Ces problèmes ont fourni un motif supplémentaire au changement des régimes à PD en régimes à CD, lequel avait été mis en œuvre depuis un certain temps, et dont il sera question un peu plus loin.

D'autre part, les dommages infligés à la valeur nette des pensions ont occasionné un autre type de problème. Certaines entreprises approchèrent de la faillite, à cause de montants substantiels de passifs n'ayant pas été capitalisés — Air Canada et Stelco étant les cas les plus évidents sur ce point. Dans de telles situations, ce sont les cotisants au régime plutôt que les employeurs qui auraient été touchés, parce qu'on aurait été forcé de couper le montant des pensions afin d'équilibrer les paiements des pensions avec les actifs disponibles.

Le fait que les deux types de problèmes (l'augmentation des contributions et la menace de couper les pensions) se soient produits en raison des dommages à l'égard de la valeur nette des régimes fait ressortir le dilemme auquel on a été confronté en voulant résoudre des questions financières entourant les régimes à PD. Les mesures les plus prometteuses, pour ce qui est de réduire la volatilité des contributions aux pensions, vont vraisemblablement augmenter les risques pour les membres du régime, c'est-à-dire que les actifs ne seront pas suffisants pour couvrir les obligations en cas de faillite.

Pour ce qui est des revenus de pensions à PD, des joueurs institutionnels importants — les employeurs, syndicats, régulateurs et, à un certain degré, les politiciens — se sont trouvés eux-mêmes au cœur de la tempête. On a accordé beaucoup moins d'attention à la réalité des changements au sein des marchés financiers, lesquels avaient contribué à la crise des régimes à

PD; ces changements concernaient aussi bien les régimes à CD. Cependant, dans le contexte des régimes à CD, il y avait une différence importante : ce sont les membres des régimes eux-mêmes qui en ont subi les pertes. L'accumulation des actifs a diminué et les prix de rente ont augmenté.

Étant donné que cette question a suscité la hargne de l'opinion générale, y compris celle des professionnels de pension, il convient de noter que l'impact négatif des changements au sein des marchés financiers a eu des effets de deuxième ordre, tant pour les régimes à PD que pour les régimes à CD.

Dans le cas des régimes à PD, l'effet de premier ordre est que les employeurs doivent verser des paiements spéciaux aux régimes de pension (il y a un petit nombre de régimes dont les paiements spéciaux sont versés par les employeurs et par les membres actifs du régime). Mais il peut y avoir aussi des effets de deuxième ordre, où l'on transfère une partie ou tout le fardeau sur les épaules des cotisants au régime, en ne concrétisant pas les améliorations prévues aux prestations de retraite; les augmentations de salaires pourraient être moins élevées que celles qui avaient été prévues; ou encore, l'on peut retrancher, d'une certaine manière, les avantages non liés à la pension. Curieusement, il n'y a aucune évidence systématique sur ce qui pourrait réellement causer un risque pour les régimes à PD, malgré tout ce qu'on entend à ce sujet.

Quant aux régimes à CD, l'impact de la maigre performance est pensé en fonction des bénéfices réduits chaque mois pour les cotisants au régime. Toutefois, on pourrait aussi voir un départ à la retraite retardé[8]. Dans le cas extrême d'une maigre performance, un employeur pourrait même se sentir poussé à complémenter les faibles pensions, ce qui entraînerait le transfert secondaire du risque sur l'employeur plutôt que sur les cotisants au régime.

---

8. Même si cette question suscite des débats, on prétend que l'activité accrue sur le marché du travail du groupe des 55 à 64 ans aux États-Unis et au Royaume-Uni depuis 2000 est attribuable à la diminution de la valeur du marché boursier au cours de cette période. Voir Eschtruth et Gemus (2003), Gardner et Orszag (2003), ainsi que Coile et Levine (2005).

Taux de couverture décroissant des régimes de pension de l'employeur[9]

Après une longue période de croissance stable de la proportion d'employés canadiens couverts par les régimes de pension de l'employeur, on a observé un renversement de ce processus, qui s'est amorcé au milieu des années 1980 et a continué durant les années 1990. Ainsi, en 1992, 49,1 % de Canadiens employés cotisaient à un régime de pension de l'employeur, alors qu'en 2002, seulement 43,8 % y participaient. Le nombre absolu de personnes qui cotisaient à un régime de pension de l'employeur avait augmenté de 2,9 %, alors que la croissance de la population active occupée était de 15,2 %.

Afin d'estimer l'incidence sur les futurs revenus de retraite, il est important de savoir quelle proportion de personnes employées cotisent à un régime de pension de l'employeur. Il faut cependant noter que le nombre réel de régimes de pension de l'employeur a diminué de 26 % entre 1992 et 2002. La diminution du nombre de régimes ayant été plus forte que la diminution du nombre de personnes y adhérant, cela donne à penser que les régimes de pension de l'employeur qui ont le plus diminué étaient les plus petits régimes. Dans une certaine mesure, le déclin des petits régimes aurait été compensé par la croissance du groupe des REER collectifs, pour lequel on n'a pas de données sur la protection en matière de pensions. Frenken et Maser (1992) mettent ce point en évidence. Cependant, il semble que l'utilisation de REER se soit stabilisée au milieu des années 1990 et ne compense pas la baisse de protection offerte par les régimes de pension de l'employeur (Palameta 2003).

Étant donné ce qui a été énoncé ci-dessus à propos du rôle différent du revenu de pension de l'employeur dans les revenus des hommes âgés comparativement aux femmes âgées, il convient de noter que l'écart de longue date dans la couverture du régime de pension de l'employeur entre les hommes et les femmes sur le marché du travail s'est largement rétréci au cours des dernières

9. Les données sur la protection en matière de pension sont tirées de Statistique Canada (2003) tout comme les données dont il est question ci-après dans « Le changement de PD en CD ».

années. En 1991, 49 % des hommes et 41 % des femmes sur le marché du travail participaient à un régime de pension de l'employeur. En 2001, les proportions comparables étaient de 41 % et 40 % respectivement. Malheureusement, cette égalité n'a pas été créée par un nivellement vers le haut des femmes, mais par un nivellement vers le bas des hommes. Comme Morissette et Drolet l'ont précisé, on a observé une baisse très marquée de la protection en matière de pensions chez les jeunes hommes de 25 à 34 ans (Morissette et Drolet 1999).

On doit faire preuve de prudence dans le processus d'égalisation des sexes. Les bénéfices auxquels les personnes sont admissibles à la retraite reflètent non seulement la protection offerte par les pensions (et les gains) à un certain moment dans le temps, mais aussi à la protection offerte par les pensions au fil du temps. Puisque les régimes de pension de l'employeur échouent quelque peu à fournir la pleine transférabilité, et que les femmes changent d'emploi plus fréquemment que les hommes, il est peut-être plus difficile pour les femmes de maintenir une continuité au fil du temps, pour ce qui est de la protection en matière de pensions. En raison de leur plus longue espérance de vie, les femmes à la retraite sont aussi un peu plus vulnérables aux effets de l'inflation sur les pensions qui ne sont pas indexées.

Les différences entre les hommes et les femmes quant à la protection en matière de pensions ne sont qu'une des nombreuses variables économiques et sociales à l'égard desquelles la protection offerte par les pensions varie. Cette variabilité est importante quant on pense à la baisse générale que nous venons de noter dans la protection en matière de pensions. Deux possibilités extrêmes se présentent : un recul uniforme dans l'ensemble des variables économiques et sociales, ou bien une situation où il n'y a eu aucune baisse dans les groupes économiques et sociaux, mais la proéminence des différents groupes au sein de la population active change, entraînant un déclin (c.-à-d. les groupes qui, traditionnellement, ont une faible couverture ont augmenté en importance).

Dans leur commentaire sur la protection réduite offerte par les régimes de pension aux plus jeunes hommes, Morissette et Drolet ont accordé leur attention à l'importance des changements

sectoriels dans l'emploi et à la baisse de la syndicalisation pour expliquer la faible couverture des pensions[10] (Morissette et Drolet 1999).

Le changement de PD en CD

Parallèlement à la baisse générale de la protection offerte par les pensions commentée ci-dessus, on a observé un changement quant à la couverture des régimes à PD en régimes à CD. La signification de ce changement repose sur le fait que le revenu de pension de l'employeur pour un plus grand pourcentage de futures personnes âgées sera exposé plus directement aux risques des placements à la date ou vers la date de la retraite. De plus, comme il a été mentionné ci-dessus, les risques peuvent se refléter dans l'incertitude du revenu, ou dans l'incertitude concernant l'âge de la retraite ou dans les deux cas.

Le changement, quant à la balance de couverture de PD en CD, n'a pas été dramatique, mais a été plutôt stable pendant quelques années. Ainsi, pendant la période de 1992 à 2002, le pourcentage de cotisants au régime de pension qui participent aux régimes à CD a augmenté de 9 % à 15 %. Cette tendance a été davantage prononcée dans le secteur corporatif. En effet, le pourcentage de cotisants aux régimes à CD, dans le secteur corporatif, s'est accru de 12 % à 21 %. On doit cependant noter que ces données pourraient sous-estimer le changement de régimes à CD, puisque les groupes REER qui ne sont pas comptabilisés dans les données semblent avoir augmenté en importance au cours des dernières années (Frenken et Maser 1992).

Les régimes à CD ont toujours eu une certaine attraction pour les petits employeurs en raison de l'engagement financier assuré de l'employeur dans ces régimes et de leur simplicité administrative. Certaines tendances à long terme se sont ajoutées

10. Lipsett et Reesor (1997) font une évaluation approfondie des caractéristiques sociales et économiques des cotisants aux régimes de pension de l'employeur.

à ces considérations traditionnelles. Parmi les influences à plus long terme, on peut noter la complexité croissante des régimes à PD, qui est la conséquence des changements dans les modifications fiscales et règlementaires, ainsi que le changement au niveau du type d'emploi privilégiant le travail non conventionnel, incluant le travail à temps partiel. On peut ajouter à cette liste la résistance des jeunes travailleurs à l'égard des régimes à PD, ces régimes affichant plus de mises à pied avant la retraite; le ralentissement global du marché du travail; l'influence des employeurs par rapport aux préférences aux États-Unis et en Grande-Bretagne, où le changement en CD a été plus marqué; et, l'aide au niveau des politiques en général pour les régimes à CD venant d'institutions comme la Banque Mondiale et l'OCDE.

Deux influences d'origine plus récente méritent également d'être mentionnées. Les conflits relativement aux excédents des régimes à PD, qui ont abouti à la Cour, ont généralement été résolus en faveur des cotisants au régime. Ces conflits ont généré un sentiment d'injustice dans certains milieux en ce sens que les employeurs qui parrainent les régimes à PD assument tous les risques pendant les périodes de contraction économiques, et aucun des gains pendant les périodes d'expansion; dans la rhétorique du jour, ils sont confrontés à un risque asymétrique. Cette perspective ne laisse aucune place au changement secondaire de risque noté plus haut. Aussi, les problèmes financiers auxquels sont confrontés les régimes à PD que nous avons noté précédemment ont ajouté à l'attrait des régimes à CD de certains employeurs, alors que s'accentuaient simultanément les désavantages de ces régimes pour les cotisants eux-mêmes.

Alors que la tendance menant aux CD est claire et qu'elle suscite beaucoup d'intérêt, il s'agit également d'une tendance lente mais continue, qui ne ressemble aucunement à une avalanche ou à un raz-de-marée. Qui plus est, on observe certaines autres influences modératrices, dont la pression exercée par les cotisants aux régimes et les syndicats n'est pas la moindre. Aussi, dans la mesure où un régime de pension est considéré comme un moyen d'attirer et de retenir des travailleurs, un régime à CD est probablement moins attrayant pour le nombre croissant de travailleurs âgés par rapport au régime à PD. En outre, il serait difficile de prévoir tant les niveaux de prestations de retraite que l'âge de la retraite. Les effets de premier ordre en seront ressentis

par les cotisants au régime, mais il peut y avoir des effets de deuxième ordre qui seront difficiles pour les employeurs, par exemple dans le cas des personnes qui travaillent jusqu'à un âge plus avancé ou qui prennent leur retraite plus tôt sans que cela ne soit un avantage pour les employeurs, ou ces derniers pourraient se sentir moralement obligés de compenser pour les faibles pensions.

On se pose une autre question, à savoir si l'administration des régimes à CD demeurera aussi simple à gérer à l'avenir qu'ils ne l'ont été dans le passé. Le « *Joint Forum of Financial Market Regulators* » du Canada (un forum qui regroupe les organismes de surveillance des pensions, des assurances et des valeurs mobilières) a récemment émis des lignes directrices sur l'activité des régimes d'accumulation de capital, ce qui englobe toutes les formes de régimes d'épargne que les employeurs gèrent pour les employés. Les lignes directrices donnent à penser que les fournisseurs de régimes à CD ont de grandes responsabilités envers les participants au régime, tant pour ce qui est des différents choix de placements disponibles, que de l'accès des cotisants à des conseils appropriés (Joint Forum of Financial Market Regulators 2004).

Comme le terme « ligne directrice » le suggère, il s'agit d'une action volontaire. Cependant, leur portée juridique ne fait pas totalement défaut, car la conformité (ou non-conformité) aux principes des lignes directrices pourra vraisemblablement devenir une question de litige civil. Il importe de noter que les lignes directrices, contrairement à une loi de nature réglementaire, sont appropriées aux REER collectifs et aux régimes à CD.

Évaluation du défi du troisième pilier et conclusions

Les régimes de pension de l'employeur jouent un rôle important dans le revenu des Canadiens âgés. Pour ceux de 65 ans et plus, dont la situation a été au centre du présent exposé, les régimes de pension de l'employeur font la différence entre suffisance et confort. Bien que nous n'en avons pas parlé ci-dessus, ces régimes ont joué un rôle important en facilitant la

retraite avant l'âge de 65 ans. Lorsque comparés RPC, au RRQ et à la SV, les régimes de pension de l'employeur tendent à débourser davantage de leur revenu avant l'âge de 65 ans.

Il est également évident que les régimes de pension de l'employeur sont actuellement confrontés à de fortes contraintes. C'est particulièrement vrai pour ce qui est des régimes à PD. Étant donné le rôle que les régimes de pension de l'employeur jouent dans le système de revenu de retraite, il est moins probable que leur contraction générale se manifeste parmi les Canadiens plus âgés ayant des revenus sous le seuil de faible revenu, que parmi les personnes déclarant que leur niveau de vie leur convient tout autant que lorsqu'ils étaient sur le marché du travail. La contraction de ces régimes se reflétera également dans le fait que moins de personnes pourront se retirer et être à l'aise avant l'âge de 65 ans.

On a observé une tendance dans certains milieux, où l'on déclare que les revenus de pension à PD appartiennent au passé, du moins dans le secteur privé. Il s'agit là d'une exagération énorme, bien qu'on dénote une tendance en ce sens. Ceci étant dit, il est bien de noter que les situations hybrides, qui ont existé longtemps sous forme de revenus de pension provenant de plusieurs employeurs, et des régimes à CD et à PD garantis émergent maintenant sous de nouvelles formes. On remarque qu'il y a de nombreux régimes de pension de taille imposante dans le secteur parapublic, lesquels ont des dispositions formelles pour partager les paiements spéciaux — en tenant compte de certaines limites — entre les employeurs et les cotisants aux régimes. En outre, la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec a demandé la création de régimes à PD sous le contrôle des employés, et dans lesquels les cotisants au régime effectueront tous des paiements spéciaux.

De toute évidence, le troisième pilier a été affaibli, et on peut observer une vulnérabilité générale du revenu de retraite au Canada, laquelle est plus importante que ne le laissent croire les discours politiques. Pousser des cris d'indignation seraient une exagération de la situation. Mais le ton de complaisance qui domine le discours politique officiel sous-estime la situation. En contexte, il vaut la peine de noter que deux études récentes, dont

les approches étaient totalement différentes l'une de l'autre, sont arrivées à la même conclusion, c'est-à-dire que le tiers des futures personnes âgées pourraient toucher des revenus inadéquats. Ainsi, Schellenberg (2004) a constaté que le tiers des personnes de 45 à 59 ans qui ont participé à l'Enquête sociale générale de 2002 prévoient toucher un revenu inadéquat pendant leur retraite. On est arrivé à la même conclusion dans l'analyse des données sur les personnes de 45 à 64 ans, en utilisant les données de l'enquête sur la sécurité financière de Statistique Canada réalisé en 2001 (Maser et Dufour 2001). Encore une fois, comme nous l'avons évoqué au début, la question mérite une certaine modélisation formelle.

Bibliographie

Baldwin, Bob et Pierre Laliberté. 1999. *Incomes of Older Canadians: Amounts and Sources, 1973-1996*. Research Paper No. 15. Ottawa. Canadian Labour Congress.

Banque Mondiale. 1994. *Averting the Old Age Crisis*. Washington.

Canadian Institute of Actuaries. 2005. *Canadian Economic Statistics 1924-2004*. www.actuaries.ca/publications

Coile, Courtney et Phillip Levine. 2005. *Bulls, Bears, and Retirement Behaviour.* Working Paper No. 10779. Washington. National Bureau of Economic Research.

Eschtruth, Andrew D. et Jonathan Gemus. 2002. *Are Older Workers Responding to Bear Markets?* Boston. Center for Research on Retirement, Boston College.

Forum conjoint des autorités de réglementation du marché financier. 2004. *Lignes directrices pour les regimes de capitalisation*. www.capsa-acor.org

Frenken, Hubert et Karen Maser. 1992. « Les régimes de pension d'employeur - qui y participe? » *L'emploi et le revenu en perspective*. 4, 4, hiver. Produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Gardner, Jonathan et Mike Orszag. 2003. *How Have Older Workers Responded to Scary Markets?* Watson Wyatt Technical Paper 2003-LS05.

Jackson, Andrew. 2005. *Work and Labour in Canada: Critical Issues*. Toronto. Canadian Scholars' Press Inc.

LaMarsh, Judy. 1968. *Memoirs of a Bird in a Gilded Cage.* Toronto. McClelland and Stewart.

Lipsett, Brenda et Mark Reesor. 1997. *Régimes de pension d'employeur – Qui en bénéficie?* Document de travail W-97-2F. Ottawa. Développement des resources humaines Canada.

Maser, Karen et Thomas Dufour. 2001. *Les avoirs et les dettes des Canadiens : perspectives sur l'épargne au moyen des régimes de pension privés*. Produit n° 13-596-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Ministère des Finances. 1996a. *Document d'information pour les consultations sur le Régime de pensions du Canada*. Ottawa. 28 mars.

______. 1996b. *La Prestation aux aîné(e)s : assurer l'avenir*. Ottawa.

______. 1984. *Plan d'action pour la réforme des pensions É des pensions plus accessibles aux Canadiens*. Ottawa.

Morissette, René et Marie Drolet. 1999. *L'évolution de la protection offerte par les pensions aux travailleurs jeunes et plus âgés au Canada.* Direction des études analytiques documents de recherche. Produit n° 11F0019MIF1999138 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Myles, John. 2000. *The Maturation of Canada's Retirement Income System: Income Levels, Income Inequality and Low Income Among the Elderly*. Ottawa and Tallahassee. Statistique Canada et Florida State University.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2001. *Vieillissement et revenus : Les ressources de retraités dans 9 pays de l'OCDE*. Paris.

______. 2000. *Reforms for an Ageing Society.* Paris.

______. 1998. *Préserver la prospérité dans une sociéte vieillissante*. Paris.

Palameta, Boris. 2003. "Portrait des cotisants aux REER." *L'emploi et le revenu en perspective*. 15, 1, printemps. Produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Régie des rentes du Québec. 2003. *Adapter le régime de rentes aux nouvelles réalités du Québec*. Québec.

Schellenberg, Grant. 2004. *Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite.* Direction des études analytiques documents de recherche. Produit n° 11F0019MIF2004223 au catalogue de Statistique Canada.

Shiller, Robert. 2000. *Irrational Exuberance*. Princeton. Princeton University Press.

Statistique Canada. 2003. *Programmes de revenu de retraite au Canada, 1991-2000.* CD Rom. Ottawa.

______. 2000. *Régimes de pensions au Canada.* Produit n° 74-401-XIB au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Chapitre 21. La diversification et la privatisation Des sources de revenu de retraite au Canada

par

Long Mo, Jacques Légaré et Leroy Stone[1]

Questions de recherche

Entre le milieu des années 1970 et le milieu des années 1990, le nombre de Canadiens âgés vivant sous le seuil de faible revenu a considérablement diminué. Le succès du Canada à ce sujet a été bien documenté au cours des dernières années et l'OCDE (2001) l'attribue en grande partie à la combinaison de différentes sources de revenu au moment de la retraite. Néanmoins, on a peu de connaissances approfondies sur l'évolution récente des sources de revenu de retraite au Canada.

Baldwin et Laliberté (2000) ainsi que Myles (2000) ont examiné, entre d'autres, l'évolution des sources de revenu des Canadiens âgés entre le milieu des années 1970 et le milieu des années 1990. Cependant, leurs études n'ont pas abordé deux phénomènes cruciaux : la diversification et la privatisation des sources de revenu de retraite, phénomènes dont on a reconnu l'importance ces dernières années (OCDE 2001, Yamada 2002, Mo 2003, Pedersen 2004).

On doit étudier l'évolution des sources de revenu des personnes âgées en examinant le contexte historique dans lequel elle s'est effectuée au Canada. Le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ) ont été mis en œuvre en 1966, et les personnes composant la première cohorte à recevoir les prestations intégrales du RPC et du RRQ ont eu 65 ans en 1976. Les cohortes qui ont pris leur retraite après cette période ont profité de l'expansion des régimes privés de pension

---

1. Les auteurs remercient le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture pour son aide financière. Ils tiennent aussi à exprimer leur reconnaissance à Statistique Canada pour son appui ainsi qu'aux trois évaluateurs externes et à Messieurs Jean-Claude Chesnais et Frédéric Lesemann pour leurs remarques pertinentes.

en milieu de travail, qui ont été mis en place entre les années 1950 et les années 1970. Par conséquent, les régimes de retraite gouvernementaux et privés au Canada, dont les pensions sont proportionnelles aux gains, ont atteint leur plein rendement, de sorte que les personnes retraitées ayant droit à une pension étaient de plus en plus nombreuses depuis les années 1980 (Myles 2000). D'autre part, au Canada comme dans la plupart des pays développés, la réforme des pensions, qui a d'abord subi les contraintes financières associées au vieillissement de la population, est finalement une recombinaison des éléments du système de revenu de retraite (Goodin et Rein 2001).

Pour les personnes âgées elles-mêmes, il s'agit d'une période où la proportion de préretraités est de plus en plus élevée d'une part, et l'augmentation rapide de la longévité chez celles-ci est un phénomène sans précédent, d'autre part. Il faut sans doute garder en mémoire ces circonstances lorsqu'on étudie l'évolution de la composition du revenu de retraite pendant la période à l'étude.

L'objectif de la présente étude est de favoriser l'avancement des connaissances sur ce sujet, en comblant les lacunes mentionnées précédemment. Nos recherches, qui couvrent la période de 1980 à 2002, sont donc axées sur la question suivante : y a-t-il une diversification et une privatisation des sources de revenu de retraite au Canada? Nous nous interrogerons sur cette question tant au niveau de l'ensemble de la population âgée qu'au niveau de deux sous-populations particulières, les femmes âgées vivant seules et les immigrants âgés, soit les personnes qui ont immigré au Canada, peu importe leur âge au moment de migrer et qui sont maintenant des personnes âgées. Les femmes âgées vivant seules sont traditionnellement perçues comme faisant partie des personnes âgées les plus vulnérables (OCDE 2001). Quant aux immigrants âgés, leur carrière professionnelle est souvent moins complète et plus précaire. Selon une étude de Statistique Canada (2004), les gains des nouveaux immigrants au Canada se sont détériorés au cours des années 1980 et 1990. Une autre étude récente montre qu'au Québec, non seulement les immigrants de 45 à 54 ans avaient en 2001 un revenu beaucoup moins élevé que la moyenne de la population du même âge, mais que leur revenu s'est détérioré significativement par rapport aux immigrants

du même âge en 1981 (Mo et Légaré 2005). Il en résulte que les immigrants feront éventuellement partie des groupes vulnérables de personnes âgées de demain, en raison de la montée en flèche des régimes de retraites à cotisations déterminées et de l'établissement d'une correspondance plus étroite entre les prestations perçues et les cotisations versées, qui dépendent des gains professionnels. L'évolution de la composition du revenu de retraite des personnes de ces deux groupes attirera donc aussi notre attention.

Contexte

Pour l'humanité, la protection économique des personnes âgées est un sujet d'intérêt toujours d'actualité. Pourtant, face au vieillissement de la population et à l'évolution du marché du travail, la situation à cet égard est devenue de plus en plus inquiétante de nos jours, à un point tel que l'on parle d'une « crise de gérité » (Banque mondiale 1994), d'une « retraite en péril » (Bichot 1999) et de l'« insécurité de la retraite » (Wolff 2002).

Après la Seconde Guère mondiale, surtout pendant les trois dernières décennies, les personnes âgées vivant dans les pays développés ont considérablement amélioré leur vie matérielle, grâce à la mise en place de régimes de protection sociale. Cependant, étant donné le nombre important de personnes qui prennent une retraite anticipée, l'augmentation de l'espérance de vie, le risque de futures pénuries de main-d'oeuvre et, surtout l'arrivé massive à l'âge de la retraite des générations du baby boom, la contrainte financière sur les régimes de protection sociale s'accentue de façon considérable et la sécurité du revenu des futurs retraités est ainsi remise en question. Une telle situation préoccupe fortement les chercheurs scientifiques et les décideurs politiques ainsi que le public en général.

Même si les sources de revenu de retraite ne sont pas un sujet nouveau, l'importance des études à cet égard a attiré de plus en plus l'attention des chercheurs et des décideurs politiques au cours des dernières années.

Pour la première fois en 1986, Rein et Rainwater ont proposé le concept de « composition des revenus » (*income package*) (Rein et Turner 1997:101). À la différence des notions de cycle de vie qui sont centrées sur les relations intergénérationnelles, la notion de composition des revenus porte principalement sur l'évolution du rôle économique de l'État dans les diverses sources de revenu. Ces deux façons d'aborder la question permettent de se pencher sur des aspects différents, mais qui se rejoignent et se complètent. Dès sa parution, ce concept innovateur a été appliqué largement dans les études sur les problèmes relatifs aux revenus des personnes âgées.

Avec cette approche, Rein et Turner (1997) ont examiné l'évolution historique de la composition des revenus de retraite, en mettant en lumière le rôle du travail, de la famille, de l'État et du marché dans la sécurité du revenu des personnes âgées. Ils ont démontré que l'évolution à cet égard avait connu historiquement les trois étapes suivantes : la première correspondant à la montée de l'État-providence (entre les années qui ont précédé la Première Guerre mondiale et les années postérieures à la Seconde), la seconde étape correspondant à la consécration de son rôle premier dans le dispositif de protection (qui est survenue vers les années 1960), et la troisième étape correspondant à l'émergence de la diversification du système.

L'heure est à la diversification des ressources, car elle représente, de nos jours et dans un avenir prévisible, un gage de sécurité du revenu de retraite face au vieillissement de la population, qui mènera possiblement à une diminution de la contribution versée par l'État d'une part, et aux transformations profondes relativement à la famille et au marché du travail, qui mettent en danger les autres sources de revenu au moment de la retraite, d'autre part.

Étayée d'une analyse approfondie qui s'inspire de données systématiques et comparables, une étude récente de l'OCDE (2001) a confirmé l'hypothèse ci-dessus. Selon cette étude, de nombreux pays de l'OCDE ont réagi ces dernières années à la contrainte démographique et budgétaire accentuée par un changement de la combinaison des sources de revenu au moment de la retraite et, en particulier, par l'établissement d'un équilibre entre les prestations gouvernementales et privées, et entre les

régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées, dans leurs régimes de retraite. Les régimes de pension de l'État sont révisés à la baisse pour que la contrainte budgétaire se relâche et qu'une place plus grande soit laissée au financement des régimes de retraite en milieu de travail et à l'épargne-retraite personnelle. En même temps, les pouvoirs publics sont intervenus — tout au moins dans le discours sinon dans la réalité — pour diversifier le passage de l'activité à la retraite et ralentir la tendance à la retraite anticipée. Par conséquent, la composition des revenus des personnes âgées a beaucoup changé. Yamada (2002) croit que ce changement est même plus important que celui qui a trait au niveau de revenu.

Certains résultats des principales recherches concernant la diversification des sources de revenu de retraite méritent notre attention :

(1) De nombreuses études ont permis de conclure que la pauvreté des retraités est souvent liée à un nombre limité de sources. Les retraités ayant de faibles revenus comptent principalement, voire uniquement pour certains d'entre eux, sur les transferts sociaux (Rein et Turner 1997, Disney et al. 1998, Baldwin et Laliberté 2000, Smeeding 2001, OCDE 2001, Yamada 2002).

(2) La diversification des ressources a été, au cours de certaines périodes de l'histoire, une importante stratégie d'adaptation utilisée par les personnes âgées pour maintenir leur niveau de vie (Rein et Turner 1997).

(3) De nos jours, les analyses démontrent que la diversification des ressources favorise à la fois l'adéquation et la sécurité du revenu au moment de la retraite (Rein et Turner 1997, Yamada 2002). L'OCDE (2001) a aussi souligné l'importance d'une plus grande diversification des régimes de revenus au moment de la retraite, en la considérant comme un des défis les plus importants quant au financement des retraites.

(4) À l'appui de l'importance de la diversification, l'OCDE (2001) a cité le Canada en exemple. Entre le milieu des années 1970 et le milieu des années 1990, ce pays est passé, d'abord à des taux les plus bas de remplacement du revenu des retraités des neuf pays qui ont fait l'objet de l'étude par l'OCDE, ensuite à l'un des taux les plus élevés. En effet, on est d'avis que, parmi les neuf pays examinés, non seulement le Canada est le pays où le revenu des personnes âgées

ayant un faible revenu a augmenté le plus rapidement durant la période à l'étude, mais également, c'est un des pays où le poids relatif des revenus de placements des personnes âgées augmente de façon la plus considérable. Il ne faudrait cependant pas oublier que le Canada récoltait alors les fruits de la mise sur pieds, dans les décennies précédant les années 1980, de diverses formes d'investissement pour garantir des sources diversifiées de revenus.

Méthode

L'analyse du revenu de retraite devrait prendre en compte à la fois l'individu et sa famille. Si l'on ne tient compte que de la famille dont le chef est une personne âgée, comme c'est parfois le cas dans la littérature, on ne tient pas compte de certaines personnes âgées, par exemple celles qui habitent dans une famille dont le chef n'est pas une personne âgée. Par contre, pour l'analyse qui ne tient compte que des personnes, on ignore le fait que certaines sources de revenu sont partagées parmi les membres de la famille et qu'il existe des économies d'échelle. En effet, il n'est pas nécessaire, pour une famille de six personnes, d'avoir le double du revenu d'une famille de trois personnes pour maintenir le même niveau de vie.

Dans la présente étude, nous employons le concept dit « revenu individualisé basé sur la famille économique », qui permet d'examiner le revenu de toutes les personnes âgées, soit celles de 65 ans et plus, en tenant compte à la fois du partage des revenus de la famille et des économies d'échelle. La famille économique inclut toutes les personnes partageant un logement et liées par le sang, le mariage ou l'adoption. Pour calculer le revenu individuel à partir de celui de la famille, nous utilisons l'échelle d'équivalence « racine carrée », qui divise le revenu familial par la racine carrée de la taille d'une famille donnée, plutôt que par la taille elle-même de cette famille. À titre d'exemple, pour une famille de quatre personnes qui dispose d'un revenu de 40 000 $, la valeur du revenu individualisé est, pour chaque membre de cette famille, de 20 000 $ (40 000/$\sqrt{4}$) au lieu de 10 000 $ (*40 000/4*). Cette approche est couramment utilisée (Yamada 2002), mais elle

reste arbitraire. Si l'on choisit d'autres échelles d'équivalence, par exemple celle de « variante centrale », qui attribue un poids de 1,0 à la première personne de la famille et de 0,4 à chaque personne supplémentaire, les revenus individuels observés sont différents. Cependant, l'influence sur les résultats des analyses menées dans la présente étude ne serait pas significative[2].

Une telle approche adoptant le « revenu individualisé basé sur la famille économique » est appropriée pour une analyse comme celle-ci pour ce qui est de l'aspect qui touche au bien-être économique des personnes âgées (Atkinson, Rainwater et Smeeding 1996, Yamada 2002). Une hypothèse voulant que les personnes âgées vivant dans des familles ayant un revenu plus élevé jouissent d'une meilleure qualité de vie que celle des personnes âgées vivant dans des familles ayant un plus faible revenu, peu importe qui touche ce revenu. Par conséquent, il est possible que le revenu d'une personne âgée comprenne le revenu perçu par d'autres membres non âgés de sa famille, par exemple le revenu du travail gagné par un enfant adulte. Il faudra donc en tenir compte au moment d'interpréter les résultats de l'analyse.

Étant donné l'objectif de la présente étude, nous utilisons le revenu disponible, à savoir le revenu après impôt. En principe, nous divisons le revenu disponible des personnes âgées selon les cinq sources de revenu suivantes :

(1) Les transferts gouvernementaux nets, c'est-à-dire la totalité des transferts gouvernementaux reçus moins les impôts. Les transferts gouvernementaux comprennent

---

2. L'OCDE (2001) et Yamada (2002) montrent qu'il n'y pas de différence majeure dans des comparaisons internationales des sources de revenu des personnes âgées quand on applique les différentes échelles d'équivalence. De notre côté, à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de 2002, nous avons calculé les proportions du revenu des personnes de 65 ans et plus provenant de chacune des cinq sources examinées, en fonction respectivement de l'échelle d'équivalence de racine carrée et de celle de variante centrale. Les différences entre les résultats des calculs appliqués par les deux échelles ne sont pas significatives, n'étant que de 1,1 % (transferts); 1,1 % (RPC et RRQ); 1,4 % (pensions privées); 0,9 % (revenu de placements) et -3,9 % (revenu du travail).

essentiellement les prestations de Sécurité de la vieillesse (SV) et du Supplément de revenu garanti (SRG)[3].

(2) Les prestations du Régime de pension du Canada (RPC) ou du Régime de rentes du Québec (RRQ).

(3) Les revenus provenant d'un régime privé de pension, y compris principalement les prestations des régimes de pension d'employeurs et des régimes enregistrés d'épargnes retraite (REER).

(4) Les revenus de placements, comprenant les revenus de dividendes, d'intérêts, de location et de succession.

(5) Les revenus du travail. Cette division des sources de revenu reflète en effet la structure du système de revenu de retraite au Canada, qui est considéré comme un système à trois piliers (Développement des ressources humaines Canada 2001).

Les deux premières sources, qui comprennent tous les programmes gouvernementaux en la matière, représentent respectivement le premier et le deuxième pilliers du système de revenu de retraite. Le reste constitue le troisième pillier. Dans le but d'assurer la comparabilité, les valeurs des revenus de toutes les années sont exprimées en dollars constants de 2002.

Sources de données

Afin de répondre à ces questions, nous avons utilisé une série de données qui proviennent d'une part de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) de Statistique Canada pour les années 1980, 1985, 1990, et d'autre part, de sa relève, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) pour les années 1996, 2000 et 2002. Ces deux enquêtes représentent en effet, pour

3. Procéder ainsi n'est pas l'idéal lorsque l'on veut pondérer, dans le revenu de retraite des personnes, la part qui est versée par l'État. En effet, l'État verse des ressources aux personnes âgées mais perçoit aussi des impôts de celles-ci. Soustraire l'un de l'autre pour obtenir des transferts nets fait ressortir davantage les préoccupations de l'État pourvoyeur que celles du retraité.

la période à l'étude, les seules sources de données sur le revenu de retraite fournissant des détails sur les sources de pensions au Canada (Statistique Canada 2000).

À noter cependant que les données de ces deux enquêtes ne sont pas exactement de même nature. Depuis 1998, l'EFC a été remplacée par l'EDTR, qui date de l'année 1993. Deux études ont confirmé que l'EFC et l'EDTR concordent bien pour la période de 1993 à 1997, période où ces deux enquêtes ont été réalisées parallèlement (Statistique Canada 1999 et 2000). Toutefois, les données sur les sources de revenu n'ont pas été analysées dans ces deux études[4].

La composition du revenu des personnes âgées

Avant de passer aux questions de recherche présentées précédemment, il est utile de faire un survol des grandes tendances dans la composition du revenu des personnes âgées.

Depuis les années 1980 jusqu'au début du siècle actuel, la composition du revenu des Canadiens âgés a considérablement évolué. L'importance de chacune des cinq sources étudiées au sein de l'ensemble des revenus à la retraite a changé de façon remarquable. Voici quelques constatations clés (graphique 21. 1) :

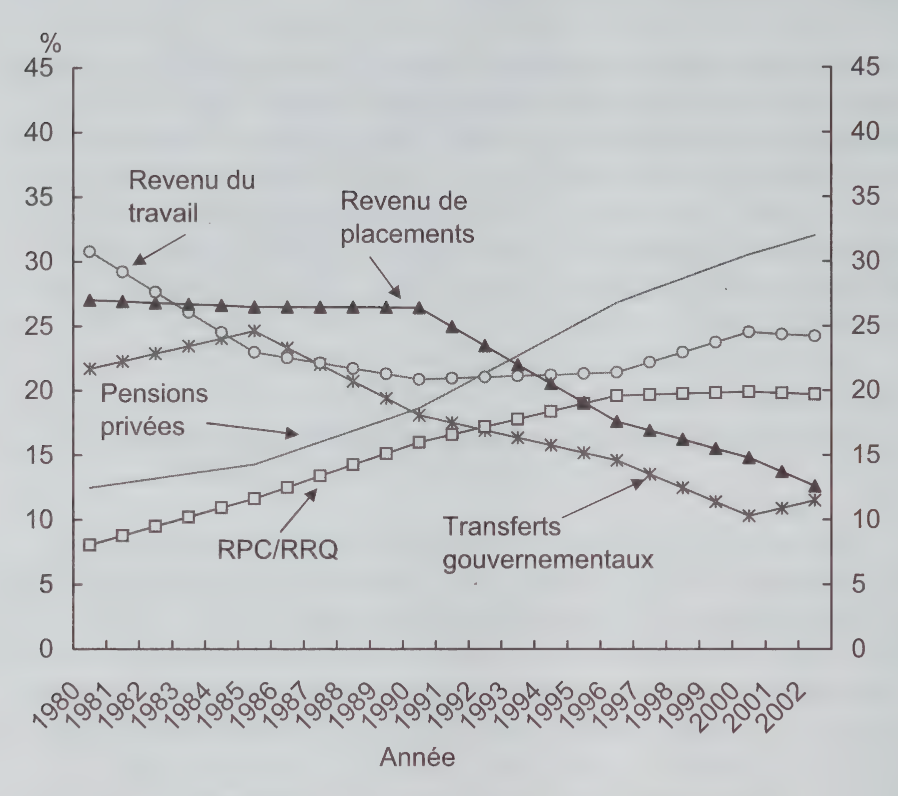
(1) La dépendance financière des retraités envers les transferts gouvernementaux s'est atténuée.[5] La part des transferts gouvernementaux nets a diminué de 21,7 % en 1980 à 11,5 % en 2002. La diminution s'est manifestée essentiellement pendant la période du milieu des années 1980 à la fin du siècle dernier.

---

4. Pour une étude approfondie des différences entre les données des deux enquêtes et les nuances à apporter dans l'analyse, voir Mo (2005).

5. La diminution observée est en grande partie liée à notre définition des transferts nets (voir la note 3). Dans Myles (2000), on observe plutôt une faible variation de 28,7 % en 1980 à 27,4 % en 1995. De plus, il est à noter que, selon les divisions des sources de revenu dont il est question dans la présente étude, les transferts gouvernementaux ne comprennent pas les pensions gouvernementales (RPC et RRQ).

Graphique 21.1: L'évolution de la composition des sources de revenu des personnes âgées de 65 ans et plus, Canada, 1980 à 2002



Source : calculs effectués par les auteurs à partir des fichiers de microdonnées de l'EFC (1980, 1985, 1990) et de l'EDTR (1996, 2000 et 2002) de Statistique Canada. Les données annuelles pour d'autres années résultent d'une interpolation.

(2) La part des pensions gouvernementales (RPC et RRQ) s'est accrue de 8,1 % en 1980 à 19,6 % en 1996, puis s'est stabilisée quasiment jusqu'en 2002.
(3) L'augmentation en flèche des pensions privées est bien remarquable, passant de 12,5 % en 1980 à 32,0 % en 2002.
(4) Le revenu de placement a pris sa part de 26,5 % environ durant les années 1980 et a ensuite fléchi rapidement pour atteindre 12,6 % en 2002.
(5) L'évolution de la proportion du revenu du travail est assez particulière.

Dans l'ensemble de la période, cette proportion a été en baisse de 30,8 % en 1980, à 24,2 % en 2002. Ce déclin est attribuable principalement à celui qui s'est produit durant la première moitié des années 1980, mais un rebond est apparu à la fin des années 1990. L'évolution de la proportion du revenu du travail reflèterait la situation dans laquelle les personnes de moins de 65 ans étaient plus nombreuses à prendre une retraite anticipée dans les années 1980 et, au contraire, elles prenaient leur retraite plus tardivement à la fin des années 1990. Au début des années 1980, le revenu du travail avait pris la place la plus importante parmi toutes les cinq sources étudiées, alors que cette place a été transférée au revenu provenant des régimes privés de pension depuis le milieu des années 1990. Une telle évolution peut aussi refléter d'autres facteurs tels le poids croissant des personnes plus âgées (les 75 ans et plus) et qui ne participe pas au marché du travail ou, par exemple, une baisse du nombre d'heures travaillées chez les 65 ans et plus.

Par ailleurs, les tendances récentes méritent une attention particulière. Si les proportions de pensions privées, du RPC et du RRQ ainsi que du revenu de placement ont toujours maintenu leur tendance précédente depuis 1996, cela n'a pas été le cas pour les deux autres sources. Après avoir eu un rebond, la part du revenu du travail reprend son déclin entre 2000 et 2002. De plus, après une diminution durant 15 ans, la part des transferts gouvernementaux nets a beaucoup augmenté depuis 2000. On peut toutefois se demander si ce sont des phénomènes conjoncturels ou si cela annonce de nouvelles tendances qui pourraient être liées au plein rendement de certains programmes.

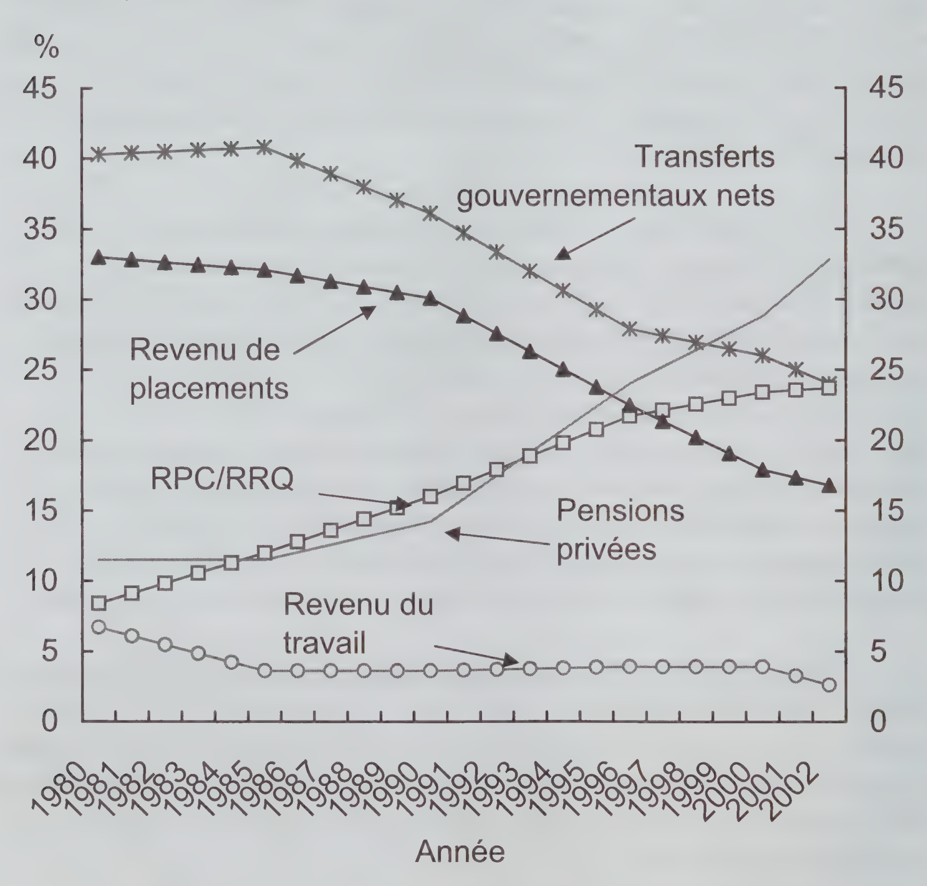
Tel qu'indiqué plus haut, il est utile d'examiner les situations de deux sous-populations qui sont souvent traitées comme des groupes plus vulnérables, à savoir, les femmes âgées vivant seules et les immigrants âgés. Alors, nous passons donc à un bref examen de la situation de ces deux groupes pour ce qui est de l'évolution des sources de revenu.

En général, la tendance de l'évolution des sources de revenu des femmes âgées vivant seules est similaire à celle observée pour l'ensemble des personnes âgées pendant la période de 1980 à 2002. La part des transferts gouvernementaux nets et

celle des revenus de placements ont diminué, alors que la part des régimes de pension gouvernementaux et privés a augmenté. La part du revenu du travail a légèrement diminué (graphique 21.2).

À la suite de cette évolution, l'importance de chaque source de revenu pour les femmes âgées vivant seules a bien changé. Pendant les années 1980, les femmes âgées vivant seules dépendaient principalement des transferts gouvernementaux et des

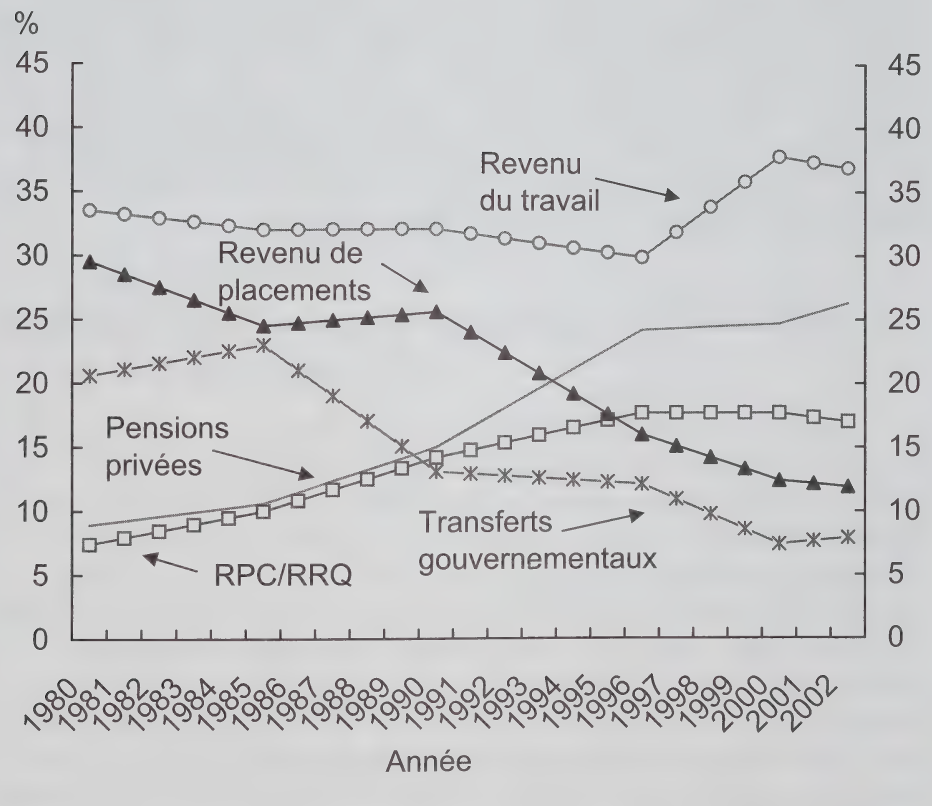
Graphique 21.2: L'évolution de la composition des sources de revenu des femmes âgées de 65 ans et plus vivant seules, Canada, 1980 à 2002



Source : calculs effectués par les auteurs à partir des fichiers de microdonnées de l'EFC (1980, 1985, 1990) et de l'EDTR (1996, 2000 et 2002) de Statistique Canada. Les données annuelles pour d'autres années résultent d'une interpolation.

revenus de placement (73,3 % au total en 1980). De nos jours, ce n'est plus le cas. Non seulement les transferts gouvernementaux jouent-ils un rôle important, mais les pensions dont les parts totalisaient plus de 80 % en 2002, y participent aussi. À noter que cette tranche de la population âgée a largement bénéficié du plein rendement des régimes de pension gouvernementaux et privés durant la période à l'étude.

Graphique 21.3: L'évolution de la composition des sources de revenu des immigrants âgés de 65 ans et plus, Canada, 1980 à 2002



Source : calculs effectués par les auteurs à partir des fichiers de microdonnées de l'EFC (1980, 1985, 1990) et de l'EDTR (1996, 2000 et 2002) de Statistique Canada. Les données annuelles pour d'autres années résultent d'une interpolation.

Quant à la situation des immigrants âgés, à la différence de la situation générale chez les personnes âgées, le revenu du travail a toujours constitué sa principale source de revenu depuis les années 1980 jusqu'à 2002. De plus, cette principale source a toujours été de loin supérieure à celle qui occupait la deuxième place. Fait à surveiller, la dépendance du revenu du travail chez les immigrants âgés a eu tendance à s'amplifier énormément depuis 1996.

Comme pour l'ensemble des personnes âgées, la part du revenu de placements de même que celle des transferts gouvernementaux nets a diminué pendant la période de 1980 à 2002 chez les immigrants âgés. En revanche, les parts des régimes de pension gouvernementaux et privés ont augmenté. Toutefois, nous constatons que l'effet de l'expansion des régimes de pension gouvernementaux et privés n'est pas aussi marquée chez les immigrants âgés que dans l'ensemble des personnes âgées. Autrement dit, il semble qu'au chapitre de la sécurité financière à la vieillesse, les immigrants profitent moins du plein rendement des régimes de pension gouvernementaux et privés.

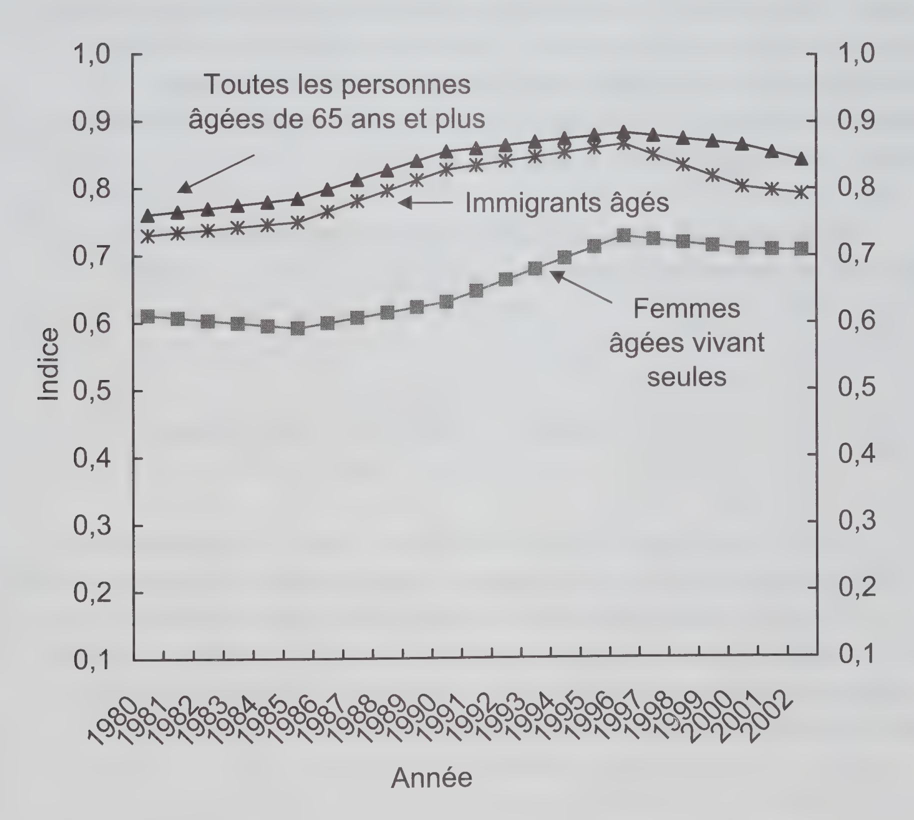
La diversification des sources de revenu des personnes âgées

Selon une étude de l'OCDE (2001), dans la mesure où la part des régimes de pension de l'État diminue, sous la contrainte du vieillissement des populations, d'autres ressources devront prendre le relais, faute de quoi la situation financière des personnes âgées se détériorera. Au Canada, si la part des régimes gouvernementaux diminue, cela n'est pas jusqu'à présent imputable à une réduction des pensions gouvernementales qui pourrait être liée au vieillissement de la population, mais bien à l'augmentation des pensions privées qui arrivent graduellement à leur plein rendement. La privatisation des sources de revenus des personnes âgées ne peut donc être vue comme un désengagement de l'État dans ce domaine.

Dans les études antérieures sur la diversification, on s'est souvent limité à des recherches théoriques ou qualitatives. Dans la présente étude, nous sommes en mesure de faire une analyse quantitative de ce phénomène au Canada, en utilisant un indice de

la diversification des sources de revenu (IDSR) (graphique 21.4), tel que nous le proposons dans l'annexe. En général, pour la classification de sources de revenus donnés, plus les sources de revenus sont diversifiées, plus la valeur de l'IDSR est élevée. À titre d'exemple, dans le cas où le revenu se divise en cinq sources comme dans le cas présent, l'IDSR égale 1/5 pour la personne dont le revenu est concentré dans une seule source. Par contre, il égale 1 si le revenu de la personne provient de façon égale des cinq sources (c'est-à-dire que le revenu de chaque source représente 1/5 du revenu). Dans les faits, la réalité se situe entre ces deux cas extrêmes, l'IDSR variant alors entre 0,2 et 1.

Graphique 21.4: La diversification des sources de revenu des personnes âgées, Canada, 1980 à 2002
(Indice de la diversification des sources de revenu*)



* Voir Annexe 1.
Source : calculs effectués par les auteurs à partir des fichiers de microdonnées de l'EFC (1980, 1985, 1990) et de l'EDTR (1996, 2000 et 2002) de Statistique Canada. Les données annuelles pour d'autres années résultent d'une interpolation.

D'abord, nous confirmons l'arrivée de « l'ère de la diversification des revenus de retraite » au Canada depuis les années 1980. L'IDSR a augmenté de façon régulière de 0,760 en 1980 à 0,884 en 1996 pour l'ensemble des Canadiens âgés. Entre les années 1996 et 2002, l'IDSR a enregistré une légère diminution, mais il s'est maintenu au-delà de la barre de 0,84. Cela démontre que, dans l'ensemble, les Canadiens âgés ont eu tendance à compter de façon plus équilibrée sur les cinq sources de revenu qui ont fait l'objet de l'étude et, de nos jours, le degré de cette « dépendance d'équilibre » a atteint un niveau élevé.

La dynamique de la diversification réside dans une recombinaison des ressources financières qui mène vers un quasi-équilibre entre les divers éléments du système de revenu de retraite. Depuis les années 1980, les personnes âgées comptent plus que jamais sur les régimes de pension gouvernementaux et privés, ce qui allège d'autant la dépendance du revenu provenant du travail, du revenu de placement et des transferts gouvernementaux.

Nos résultats vont à l'encontre d'une perception voulant que la diversification des sources de revenu n'ait concerné que les personnes âgées dont le revenu était élevé (Yamada 2002). Au Canada, la diversification des sources de revenu s'est produite chez les personnes âgées de tous les quintiles de revenu[6]. Si nous comparons les niveaux de l'IDSR entre les années 1980 et 2002, nous constatons que le taux d'augmentation de l'IDSR entre 1980 et 2002 est de 21,7 %, 32,1 %, 6,9 %, 1,2 % et 13,0 % pour les premier (revenu inférieur), deuxième, troisième, quatrième et cinquième (revenu supérieur) quintiles respectivement (Mo 2005). De là, on peut ainsi dire qu'en un sens, la vitesse de la diversification est même plus rapide chez les personnes âgées ayant un faible revenu, bien que le niveau de diversification soit généralement inférieur en ce qui les concerne.

---

6. Il importe que les deux notions de « diversification » et de « niveau de la diversification » soient clairement distinguées. Selon l'IDSR, la première s'interprète par l'accroissement de l'IDSR, alors que la deuxième est mesurée selon le niveau de l'IDSR.

Cela démontre qu'en moyenne, les personnes âgées ayant un faible revenu comptent traditionnellement sur un moins grand nombre de ressources financières pour assurer leur vie matérielle durant leur vieillesse, mais la situation s'est améliorée ces dernières années.

La diversification s'est aussi produite chez les femmes âgées vivant seules. Il y a vingt ans, ce groupe de population âgée dépendait principalement des transferts gouvernementaux et des revenus de placements. Au fur et à mesure que se diversifient les sources de revenu, elles dépendent davantage de leurs pensions. Étant toujours inférieur, et de loin, à la moyenne de l'ensemble des personnes âgées, l'IDSR des femmes âgées vivant seules a progressé de 0,592 en 1985 à 0,729 en 1995, puis il a diminué légèrement pour atteindre 0,708 en 2002.

Par contre, à la fois le niveau et la vitesse de diversification des sources de revenu des immigrants âgés se sont rapprochés de ceux de l'ensemble des personnes âgées. L'IDSR des immigrants âgés a augmenté de 0,730 en 1980 pour atteindre 0,867 en 1996. Par la suite, étant donné l'importance constante du revenu du travail, l'IDSR a ensuite été en baisse, pour atteindre 0,793 en 2002 chez les immigrants âgés.

La privatisation des sources de revenu des personnes âgées

À la suite de l'expansion remarquable des régimes privés de pension à cotisations déterminées, on a constaté que la proportion de revenus des retraités provenant de sources privées est de plus en plus importante aux États-Unis. Ce phénomène de la privatisation des sources de revenu de retraite semble apparaître aussi dans certains autres pays industrialisés et attire de plus en plus l'attention des chercheurs (Pedersen 2004). Dans la plupart des pays industrialisés, et au Canada en particulier, les régimes à cotisations déterminées vont surtout s'appliquer aux futures générations plutôt qu'aux retraités actuels, qui font l'objet de la présente étude.

Jusqu'à présent, aucun indicateur n'est accepté unanimement pour mesurer ce phénomène. Aux fins de notre étude et vu les caractéristiques du système de revenu de retraite au Canada, nous allons utiliser les deux indicateurs suivants pour mesurer la privatisation des sources de revenu de retraite : (1) la proportion de régimes de pension privées et (2) celle des revenus provenant de sources privées (soit le revenu disponible moins les transferts gouvernementaux nets) dans le cadre du revenu disponible.

On peut discourir longtemps pour savoir si les régimes de pension gouvernementaux — RPC et RRQ — comptent parmi les sources privées de revenu ou si l'on devrait plutôt les traiter comme des transferts gouvernementaux. Nous les considérons comme faisant partie des pensions privées parce que, pour nous, les RPC et les RRQ consistent essentiellement en des prélèvements sur les revenus d'un travail antérieur ou encore en des revenus différés, bien qu'ils comprennent aussi une partie des transferts gouvernementaux et qu'ils soient administrés par des agents de l'État.

Nos résultats révèlent que, quel que soit l'indicateur proposé, les sources de revenu des personnes âgées relèvent de plus en plus du domaine privé au Canada au cours de la période 1980 à 2002[7]. Ce phénomène constitue en réalité une caractéristique importante de l'évolution de la composition du revenu de retraite durant ces vingt dernières années.

---

7. Mo (2005) a examiné la privatisation des sources de revenu des personnes de 65 ans et plus au Canada, en calculant une autre mesure du phénomène selon laquelle les pensions gouvernementales RPC et RRQ ne sont pas considérées comme une source privée, étant donné qu'elles comprennent une partie des transferts gouvernementaux. En fonction de cette mesure, on arrive à une constatation différente à l'effet que la privatisation s'est effectuée seulement chez les personnes âgées des deuxième et troisième quintiles de revenu de 1980 à 2002. Quant à la privatisation pour l'ensemble des personnes âgées, elle n'est constatée que durant la période de 1985 à 2000. Cela montre de façon tangible la sensibilité des résultats concernant l'apparition et l'intensité de la privatisation au choix de la mesure du phénomène.

Examinons d'abord la proportion de revenus provenant de sources privées (soit le revenu disponible moins les transferts gouvernementaux nets) dans le contexte du revenu disponible. Cette proportion a augmenté successivement pendant les 15 dernières années du vingtième siècle chez les Canadiens âgés, passant de 75,4 % en 1985, à 89,7 % en 2000. Elle s'est établie à 88,5 % en 2002, ce qui est nettement plus élevé que la proportion enregistrée en 1980 (78,3 %). En fonction de cet indicateur, les sources de revenu ont été aussi de plus en plus privées tant chez les femmes âgées vivant seules que chez les immigrants âgés pendant la période de 1980 à 2002. Dans les circonstances, la proportion de revenus provenant de sources privées a atteint 76,0 % en 2002 chez les femmes âgées vivant seules et 92,1 % chez les immigrants âgés (tableau 21.1).

En adoptant un autre indicateur, à savoir la proportion de pensions privées, la privatisation des sources de revenu des personnes âgées s'est révélée de façon encore plus marquée. Phénomène sans précédent, la proportion de pensions privées a augmenté en flèche, passant de 12,5 % en 1980, à 32,0 % en 2002. Si la proportion de revenus provenant des sources privées a augmenté de 13,0 % entre 1980 et 2002, la proportion de pension privées a augmenté encore beaucoup plus rapidement, atteignant 156,2 % pendant la même période. Quel que soit l'indicateur choisi entre les deux mesures proposées, la privatisation des sources de revenu a été plus marquée chez les femmes âgées vivant seules et chez les immigrants âgés que dans l'ensemble des personnes âgées.

Discussion

Comment les régimes de retraite peuvent-ils rester viables à l'avenir sans que la sécurité financière des retraités soit mise en péril? Selon une étude récente de l'OCDE (2001), parmi les nombreuses enjeux à ce sujet, les trois suivantes sont cruciales : encourager des départs à la retraite plus tardifs; mieux équilibrer les ressources de retraite; et assurer un revenu satisfaisant aux personnes âgées, y compris celles des catégories vulnérables.

La Banque mondiale a prôné, en 1994, une des solutions

Tableau 21.1: Deux indicateurs mesurant la privatisation des sources de revenu des personnes âgées de 65 ans et plus, pour l'ensemble des personnes âgées et pour deux groupes spécifiques, Canada, 1980 à 2002

	1980	1985	1990	1996	2000	2002	Augmentation 1980 à 2002
La proportion des revenus provenant des sources privées (%)							
Toutes les personnes âgées	78,3	75,4	81,9	85,4	89,7	88,5	13,0
Femmes vivant seules	59,7	59,2	63,9	72,1	74,0	76,0	27,3
Immigrants	79,4	77,0	86,9	87,9	92,6	92,1	16,0
La proportion des pensions privées (%)							
Toutes les personnes âgées	12,5	14,3	18,6	26,8	30,5	32,0	156,2
Femmes vivant seules	11,5	11,5	14,2	24,0	28,8	32,8	184,4
Immigrants	8,9	10,6	15,0	24,2	24,7	26,3	193,9

Source : calculs effectués par les auteurs à partir des fichiers de microdonnées de l'EFC (1980, 1985, 1990, 1996) et de l'EDTR (1996, 2000 et 2002) de Statistique Canada.

économiques clés au vieillissement de la population. Il s'agit d'une approche multi-piliers pour les systèmes de revenu de retraite — un pilier de non capitalisation et obligatoire, un pilier de capitalisation et obligatoire, et un pilier privé et facultatif (Banque mondiale, 1994). D'autres organismes internationaux tels l'Organisation internationale du travail (Gillion et al. 2000) et l'Association internationale de la sécurité sociale (Hoskens et al. 2001) ont participé aux débats sur cette proposition. Malgré des divergences de vue au départ, les opinions se sont rapprochées et, en pratique, la tendance vers un système multi-piliers a caractérisé les réformes des retraites depuis les années 1990 (Queisser 2000, Banque mondiale 2001).

L'OCDE considère, quant à elle, la diversification des

sources de revenu au moment de la retraite comme un grand défi à relever pour assurer la sécurité du revenu des retraités. Les gains supplémentaires obtenus en travaillant jusqu'à un âge plus avancé peuvent être un élément de cette diversification. Le recours accru aux régimes privés de pension et aux régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) individuels en est un autre. Pour diversifier les sources de revenu de retraite, il faut modifier la combinaison des éléments des régimes de revenu de retraite, en établissant un équilibre entre les régimes de pension gouvernementaux et privés, entre les régimes de répartition et de capitalisation, entre les régimes à prestations déterminées et à cotisations déterminées. Si la proposition de la Banque mondiale met l'accent sur le concept des régimes, celle de l'OCDE se concentre surtout sur la combinaison des sources de revenu des retraités. Les deux vont en effet dans le même sens — diversifier les sources de revenu des retraités en établissant un régime diversifié afin de garantir un revenu de retraite.

Dans les décennies à venir, les régimes de revenu de retraite seront exposés à beaucoup de risques. Les personnes les plus menacées sont celles dont la carrière professionnelle n'a pas été assez longue (et dont la contribution est insuffisante), par exemple, les personnes qui ont été salariés de façon intermittente, qui ont été embauchées dans le cadre d'un contrat atypique, qui ont travaillé temporairement à leur compte, qui ont connu une longue période de chômage ou qui n'ont jamais travaillé.

L'apparition des nouvelles catégories vulnérables n'est pas le seul problème. En effet, il existe aussi parmi les retraités des groupes qui sont toujours dans une situation précaire. Par exemple, les personnes très âgées, notamment les femmes âgées vivant seules, demeurent plus vulnérables. Selon les prévisions récentes, le nombre de personnes de 80 ans et plus (même celui de centenaires) augmenteront en flèche dans les décennies prochaines (Nations Unies 2003), alors que la fraction des femmes qui sont divorcées ou célibataires durant leur vieillesse augmentera aussi de façon considérable (Smeeding 2001).

De nombreuses enquêtes sur le revenu dans les pays de l'OCDE révèlent que, généralement, c'est ce groupe de la population qui possède les revenus les plus faibles : cette

vulnérabilité des femmes âgées vivant seules et des personnes très âgées a été largement documentée (Banque mondiale 1994, Schulz 2001, Sigg 1999, OCDE 2001).

Comme on a pu le constater dans le présent document, la sécurité du revenu au moment de la retraite a fait l'objet de nombreuses études et a été au cœur des réformes des retraites mises en place. Toutefois, les recherches approfondies sur ce sujet, tout comme les actions coordonnées dans ce domaine, sont de loin grandement insuffisantes. Parmi les lacunes à combler, la suivante a une portée générale et mérite qu'on s'y attarde.

Cette lacune concerne l'analyse des perspectives à long terme. Du fait que le plein effet des réformes des retraites ne peut être ressenti que dans un avenir lointain, lorsque les travailleurs d'aujourd'hui prendront leur retraite, de telles perspectives à long terme sont indispensables pour réduire le risque de mettre en place des politiques qui pourraient devenir financièrement insupportables ou politiquement irréalisables (Bichot 1999, OCDE 2001, Wolff 2002).

Conclusion

La présente étude confirme l'évolution majeure de la composition du revenu des Canadiens âgés durant la période de 1980 à 2002. Si le succès du Canada pendant cette vingtaine d'années relativement à l'amélioration de l'adéquation du revenu de retraite est important et reconnu, notre étude montre parallèlement que, derrière ce succès, l'évolution des sources de revenu de retraite a été prodigieuse. Les Canadiens âgés se sont retrouvés à la fin de cette période avec des changements radicaux dans leurs sources de revenu.

Leur première source principale n'a plus été le revenu provenant du travail. La place a été prise par le revenu provenant des régimes privés de pension. Au début des années 1980, les personnes âgées ont compté principalement sur le revenu du travail et le revenu de placements, mais maintenant, elles comptent principalement sur les pensions et les transferts gouvernementaux.

La diversification et la privatisation des sources de revenu, deux tendances qui caractérisent l'évolution de la composition du revenu au moment de la retraite durant la période à l'étude, se sont produites chez toutes les personnes âgées, peu importe le quintile de revenu auquel elles appartiennent et, ceci s'est passé aussi bien chez les femmes âgées vivant seules et que chez les immigrants âgés, bien que l'intensité du phénomène varie d'un groupe à l'autre.

À la suite de ces tendances, plus que jamais, les régimes de pension gouvernementaux, et surtout les régimes privés de pension, sont devenus de plus en plus importants, et la dépendance des transferts gouvernementaux s'est atténuée. Dans l'ensemble, les personnes âgées comptent aujourd'hui de façon plus équilibrée sur diverses sources de revenu.

Bibliographie

Atkinson A. B., L. Rainwater et T. Smeeding. 1996. *Income Distribution in OECD Countries: Evidence From the Luxembourg Income Study*. OECD. Social Policy Studies, No. 18.

Baldwin B. and P. Laliberté. 2000. *Incomes of Older Canadians: Amounts and Sources, 1973-1996*. Rapport de recherche, No. 15. Canadian Labour Congress.

Banque mondiale. 2001. *New Ideas About Old Age Security: Toward Sustainable Pension Systems in the 21st Century*. Washington. World Bank.

______. 1994. *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. New York. Oxford University Press.

Bichot J. 1999. *Retraites en péril*. Paris. Presses de Sciences Po.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC). 2001. *Le Système de revenu de retraite du Canada : qu'est-ce que vous en retirez?* Ottawa. Développement des ressources humaines Canada.

Disney R. *et al.* 1998. *Resources During Retirement*. Paris. OECD.

Gillion C. *et al.* (éds.). 2000. *Social Security Pensions: Development and Reform*. Geneva. International Labour Office.

Goodin R. E. et Rein M. 2001. “Regimes on pillars: Alternative welfare state logics and dynamics.” *Public Administration*. 79, 4.

Hoskens D. *et al.* (éds.). 2001. “Social security at the 21st century.” *International Social Security Series*. 2. New Jersey. Transaction Publishers.

Mo L. 2005. « L'évolution de la composition du revenu des personnes âgées au Canada entre 1980 et 2002. » *Cahiers québécois de démographie*. 34, 1.

______. 2003. *La sécurité du revenu de retraite : situation, risques et nouvelles possibilités*. Document de référence du symposium « Nouvelles perspectives sur la retraite ». Statistique Canada, Ottawa. 5-6 Septembre.

Mo L. et Légaré J. 2005. *Les premiers baby-boomers québécois font-ils une meilleure préparation financière à la retraite que leurs parents? Revenu, patrimoine, protection en matière de pensions et facteurs démographiques*. Communication au XXVe Congrès International de la Population de l'UIESP, Tours. 18-23 juillet.

Myles J. 2000. “The maturation of Canada's retirement income system: Income levels, income inequality and low income among older persons.” *Canadian Journal on Aging*. 19, 3.

Nations Unies. 2003. *World Population Prospects: The 2002 Revision*. Population Database. http://esa.un.org/unpp.

OCDE. 2001. *Vieillissement et revenus : les ressources des retraités dans 9 pays de l'OCDE*. Paris. OCDE.

______. 2000. *Des réformes pour une société vieillissante*. Paris. OCDE.

Pedersen A. W. 2004. "The privatization of retirement income? Variation and trends in the income packages of old age pensioners." *Journal of European Social Policy*. 14, 1.

Queisser M. 2000. "Pension reform and international organization: From conflict to convergence." *International Social Security Review*. 53, 2.

Rein M. et Turner J. 1997. « Travail, famille, État et marché : les sources de revenu en fin de carrière. » *Lien Social et Politiques – RIAC*. 38, automne.

Schulz J. H. 2001. *The Economics of Aging*. 7th edition. Westport/ Connecticut/ London. Auburn House.

Sigg R. 1999. "A social security for all ages." *International Social Security Review*. 52, 3.

Smeeding T.M. 2001. *Income Maintenance in Old Age: What Can Be Learned from Cross-National Comparisons*. LIS Working Papers, No. 263. Luxembourg Income Study.

Statistique Canada. 2004. *Explication de la détérioration des gains au niveau d'entrée des cohortes d'immigrants au Canada : 1966-2000*. Documents de recherche, No. 225. Produit n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 2000. *D'une enquête à l'autre : Une série intégrée de données sur le revenu de l'EFC et de l'EDTR 1989-1997*. Produit n° 75F0002MIF-00002 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

______. 1999. *Comparaison des résultats de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC), 1993-1996*. Documents de recherche, No. 99-02. Produit n° 75F0002MIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Wolff E. N. 2002. *Retirement Insecurity: The Income Shortfalls Awaiting the Soon-to-Retire*. Washington, D.C. Economic Policy Institute.

Yamada A. 2002. *The Evolving Retirement Income Package: Trends in Adequacy and Equality in Nine OECD Countries*. OECD. Labour Market and Social Policy Occasional Paper, No. 63.

Chapitre 22. Autres sujets pour les futures recherches[1]

par
Nancy Conroy, Marc Lamontagne,
Leroy O. Stone et Patricia Moloney

Le premier chapitre du présent ouvrage préconise l'acquisition de connaissances sur les diverses façons dont l'institution de la retraite change au XXIe siècle. Ce chapitre final attire l'attention sur certains aspects clés des changements qui n'ont pas été traités dans les chapitres précédents.

Le texte ci-dessous traite des questions suivantes : le problème des dettes non provisionnées et autres questions importantes relatives aux régimes de retraite, la question de savoir si les gens peuvent assumer une plus grande responsabilité personnelle pour avoir un revenu suffisant à la retraite, le milieu de travail pour les travailleurs plus âgés et les liens entre la retraite et d'autres transitions importantes au troisième âge. Toutes ces questions ont été soulevées dans les chapitres précédents, mais ceux-ci n'incluent pas les commentaires systématiques qui s'imposent.

Dettes non provisionnées et autres questions importantes relatives aux régimes de retraite

Un document de consultation récent du Ministère des Finances Canada affirme ce qui suit :

> « Ces dernières années, des préoccupations croissantes ont été exprimées du fait que les régimes à prestations déterminées ont été confrontés à des déficits de capitalisation, à des décisions judiciaires

1. Les auteurs remercient vivement leurs pairs réviseurs pour leurs contributions à améliorer les versions préliminaires de ce chapitre. Nous sommes très reconnaissants des commentaires de Brigitte Neumann et de tous les rédacteurs associés du livre. Nous restons seuls responsables des erreurs possibles et des opinions exprimées.

ayant créé de l'incertitude, à une absence de clarté en ce qui a trait aux droits de pension en cas d'insolvabilité et à des questions concernant l'incidence des règles de comptabilité entourant les régimes de retraite. … [bien que] la situation actuelle [soit] stable et gérable ». (Ministère des Finances Canada 2005)

Le Conference Board of Canada ajoute ceci :

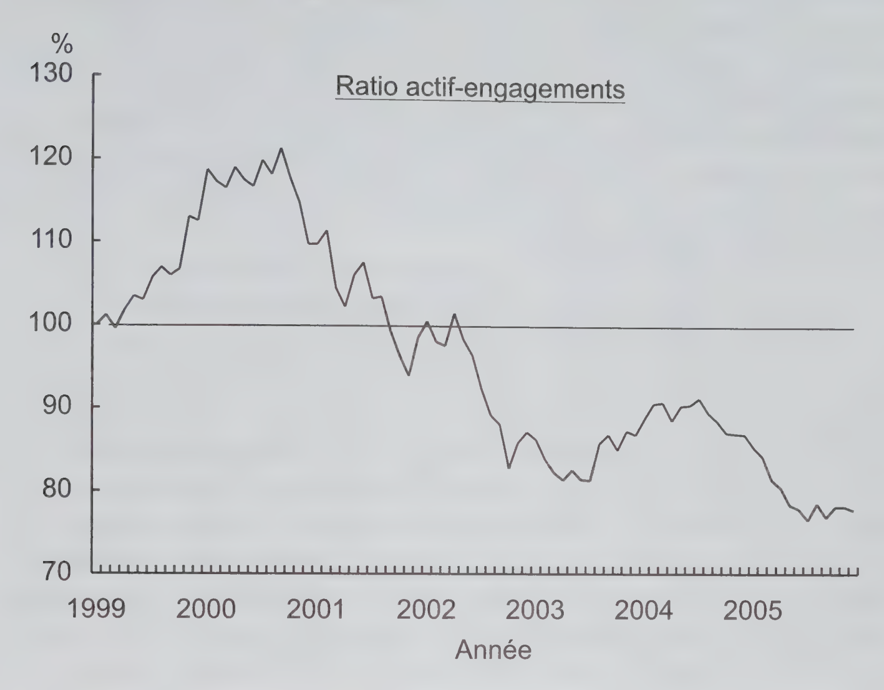
> « Les entreprises au Canada se trouvent confrontées à une crise des régimes de retraite. ... Malgré plusieurs années de reprise économique et de rendements robustes sur le marché boursier, et en dépit des paiements de rattrapage faits par de nombreux promoteurs de régimes, les régimes à prestations déterminées au Canada demeurent considérablement sous-provisionnés. En mai 2005, le régime à prestations déterminées moyen était provisionné à 85 % seulement — une forte baisse par rapport à cinq ans plus tôt, quand il était provisionné à 110 % ». [Traduction] (Conference Board of Canada 2005a)

L'indice Mercer sur la santé financière des régimes de retraite canadiens fournit une mesure mensuelle de l'incidence de la situation du marché sur la solvabilité d'un régime de retraite canadien typique non indexé (graphique 22.1). L'indice montre que le ratio d'actifs/passifs présente une forte tendance à la hausse vers la fin des années 1990. Cependant, durant l'année 2000, le ratio commence à baisser après avoir atteint un niveau maximum d'environ 120 %. Il est ensuite descendu en dessous du niveau de 100 % en 2001. L'indice a continué sa tendance à la baisse jusqu'en 2003 pour se stabiliser entre 80 % et 90 %.

Aux États-Unis, les problèmes de provisionnement des régimes à prestations déterminées ont beaucoup retenu l'attention. Dans son témoignage récent devant le Committee on Finance du Sénat américain, le directeur du Congressional Budget Office (CBO) a déclaré ceci :

> « À l'heure actuelle, le sous-provisionnement des régimes à prestations déterminées est un

Graphique 22.1. Indice Mercer sur la santé financière des régimes de retraite, Canada, 1995 à 2005



Source: Mercer Human Resource Consulting. Commentaire retraite - octobre 2005.

> phénomène assez généralisé et important. Selon la Pension Benefit Guaranty Corporation, la vaste majorité des régimes sont actuellement sous-provisionnés dans une certaine mesure ». [Traduction] (Holtz-Aiken 2005)

Outre l'impact des changements récents observés sur les marchés financiers, un nouveau phénomène démographique vient compliquer la situation. Les calculs actuariels sont fondés sur la durée moyenne de vie, et comme celle-ci est maintenant plus longue, les régimes verseront des prestations pendant plus longtemps que ce qui avait été prévu. L'effet de ce prolongement de la durée de vie sera plus marqué du fait de l'énorme taille de la génération du baby-boom. Ainsi, vu la baisse de rendement des placements et les changements démographiques cruciaux qui se produisent, les régimes de retraite d'employeurs seront confrontés à des défis sans précédent.

Pour relever ces défis, les responsables se sont beaucoup intéressés aux divers aspects techniques du fonctionnement des régimes à prestations déterminées. Ces aspects comprennent notamment les hypothèses comptables et actuarielles, l'assurance pour les régimes de retraite, l'affectation des excédents des régimes de retraite et les mesures prises en réaction aux faillites de certaines entreprises ou à d'autres menaces de manquement aux engagements pris par un régime de retraite (voir Holtz-Aiken 2005, Grillo 2004 et Schroeder 2005).

Toutefois, deux autres questions concernant le comportement institutionnel méritent notre attention. Le public est de plus en plus confronté à une combinaison de régimes à prestations déterminées et de régimes à cotisations déterminées, et nombre de familles devront compter sur le revenu provenant de l'un et l'autre type de régime pendant de nombreuses années. (Voir Holtz-Aiken 2005 et Ministère des Finances Canada 2005, tableau 2.) Il faut recueillir plus de données sur le comportement et les attitudes des entreprises et des employés relativement au choix entre ces types de régimes et faire d'autres analyses.

Il convient de se pencher également sur une question connexe, soit l'étendue de la divulgation de renseignements et la qualité de l'information communiquée aux employés par les promoteurs des régimes sur la situation de ces derniers en ce qui a trait à leur provisionnement et à leur passif. Combien de cotisants reçoivent actuellement ce type d'informations régulièrement? Dans quel type de régimes, d'industries et de professions la communication de ce genre d'information est-elle très bonne (à une extrémité de l'échelle) ou très mauvaise (à l'autre extrémité)? Aux États-Unis, Holtz-Aiken a mis en lumière cette question comme suit :

> « La transparence des risques dans le système des régimes de retraite à prestations déterminées est une autre considération importante. … . Le système de pensions actuel n'est pas très efficace pour ce qui est de fournir le type d'informations qui serait utile aux investisseurs et aux cotisants aux régimes ainsi qu'aux décideurs et aux contribuables. ... Dans de nombreux cas, les entreprises utilisent un taux d'intérêt plus élevé pour calculer le passif de leur régime à inclure dans leurs rapports financiers que

celui qu'elles utilisent pour déclarer leur passif aux organismes gouvernementaux ou aux cotisants . En raison du taux d'actualisation plus élevé, le passif des régimes de retraite semble plus faible à ceux qui se basent sur les rapports annuels pour évaluer les entreprises en fonction de leur actif et de leur passif ». [Traduction] (Holtz-Aiken 2005)

Capacité d'assumer un nouveau niveau de responsabilité personnelle pour avoir un revenu suffisant à la retraite

Même lorsque les employés obtiennent suffisamment de renseignements sur leur régime de retraite, il reste à savoir s'ils sont en mesure de comprendre les principaux aspects techniques de ces renseignements. Il faut donc se pencher sur la question générale suivante. Dans quelle mesure les travailleurs peuvent-ils assumer une plus grande responsabilité personnelle pour avoir un revenu suffisant à la retraite? Comment la quantité et la qualité de ces connaissances personnelles sont-elles réparties dans la population adulte et dans quels sous-groupes clés de la population ces aspects des connaissances (quantité et qualité) atteignent-ils un niveau élevé ou un faible niveau?

Ces questions ont été soulevées, du moins indirectement, dans les chapitres de Baldwin, Rein et Townson. Elles sont cruciales dans le contexte de l'évolution constante de l'institution sociale de la retraite dans la société, examinées au premier chapitre.

L'importance de ces questions tient en partie à une tendance qui a été soulignée à divers endroits dans le présent ouvrage. Au fur et à mesure que les employeurs abandonnent les régimes de retraite à prestations déterminées et donnent aux employés accès à des régimes à cotisations déterminées et à des REER collectifs, ils font savoir aux employés qu'ils doivent prendre en main leur propre avenir financier. La proportion croissante d'emplois atypiques sur l'ensemble des emplois offerts envoie aussi ce message à la population. L'État le renforce en limitant de plus en plus sa distribution de revenus sous forme de transferts après

impôts accordés à ceux qui ont manifestement besoin d'une aide pour acheter les produits essentiels et qui habitent au pays depuis une période minimale mesurée en décennies.

Ainsi, les travailleurs d'aujourd'hui, y compris toutes les générations faisant partie de la population active, sont appelés à relever un nouveau défi. Ils doivent acquérir une meilleure connaissance de la planification financière, puis prendre des mesures. Et cela signifie qu'il faut savoir comment fonctionnent les régimes de pension publics, à quels types de régimes de pension ou de régimes d'épargne-retraite ils cotisent ou peuvent adhérer, quels sont les risques associés à ces régimes, si les régimes auxquels ils cotisent sont en bonne santé financière et comment gérer efficacement leurs épargnes ainsi que leurs dettes.

La bonne nouvelle : plusieurs facteurs devraient avoir un effet positif sur la capacité des travailleurs d'aujourd'hui à prendre en main leur avenir financier. Les niveaux de scolarité moyens, par exemple, sont plus élevés qu'ils ne l'ont jamais été. La planification financière est complexe et technique. Plus une personne est instruite, plus elle peut faire des choix judicieux et planifier.

En deuxième lieu, la plupart des travailleurs canadiens sont au courant des moyens que leur offre le gouvernement d'adhérer à des programmes d'épargne à impôt différé, puisque ces programmes existent depuis plusieurs décennies. Le travailleur moderne pourrait difficilement ne pas être au courant de ces programmes, vu la publicité dont ils font l'objet durant les premiers mois de chaque année civile.

En troisième lieu, diverses études, américaines pour la plupart, ont démontré que de nombreux baby-boomers prévoient continuer de travailler lorsqu'ils commenceront à toucher un revenu de pension, de manière à générer un revenu qui viendra s'ajouter à leur revenu de retraite. Bon nombre de ces baby-boomers disent qu'ils travailleront parce qu'ils veulent travailler, et pas parce qu'ils y sont obligés.

En quatrième lieu, plus de ménages que jamais auparavant disposeront du revenu de retraite de deux anciens travailleurs au lieu d'un seul. Un grand nombre de femmes, inférieur toutefois au nombre de leurs homologues de sexe masculin, prendront leur

retraite et toucheront un revenu de pension, comme l'indique le chapitre de Townson. Dans ces ménages, les connaissances en planification financière sont partagées, les priorités sont établies d'un commun accord, et les décisions en matière d'épargne sont prises par les deux conjoints. En théorie, cela devrait accroître la probabilité de bonnes décisions financières en général et plus particulièrement en matière de retraite.

Enfin, les générations qui suivent celles du baby-boom sont peut-être plus conscientes que tous les autres travailleurs du fait qu'elles sont responsables de leur carrière et de leur avenir financier. Leurs membres savent que leur employeur a modifié le contrat social implicite qui prévoit un lien de loyauté entre employeur et employé. Plus que ceux des générations précédentes, ces travailleurs passeront d'un emploi à l'autre, et ils entreront dans la population active et en sortiront en accordant une priorité élevée à la qualité de vie. En outre, bon nombre d'entre eux sont conscients de l'importance de la sécurité financière, ayant connu les réductions de l'effectif des entreprises et des administrations publiques durant les années 1990, même s'ils ont seulement été témoins des expériences vécues par leurs parents.

Malgré la tendance des facteurs susmentionnés à favoriser la capacité de planification financière personnelle, il reste plusieurs questions importantes à soulever. Les préretraités d'aujourd'hui et de demain seront-ils aptes à prendre de bonnes décisions pour prendre en main leur avenir financier? Dans quelle mesure les arrangements institutionnels, la culture et la motivation personnelle facilitent-ils l'acquisition du minimum de capacités nécessaire pour faire cet effort de manière à ce qu'il porte fruit? Les employeurs s'efforceront-ils davantage d'éduquer leurs employés, afin de leur inculquer les connaissances dont ils auront besoin pour prendre de bonnes décisions financières, et à plus forte raison pour comprendre et évaluer les régimes de retraite et d'épargne des entreprises? Les travailleurs canadiens seront-ils plus nombreux à s'adresser à des spécialistes pour obtenir des conseils en matière de planification financière? Le nombre de femmes qui demanderont de tels conseils sera-t-il plus élevé que celui des hommes, alors que nous savons que les femmes le font actuellement beaucoup moins que les hommes, même si elles sont plus financièrement vulnérables à la retraite? Chez les préretraités d'aujourd'hui, quelles sont les attitudes pertinentes, comment prévoient-ils

financer leur retraite et de quelle sorte d'aide ont-ils besoin pour bien le faire? Il faudra recueillir de nouvelles données et faire de nouvelles recherches pour obtenir les réponses à ces questions.

Au moins deux études menées au Canada ont fourni des renseignements utiles pour trouver des réponses aux questions ci-dessus. Morisette et Zhang (2004) ont examiné la mesure dans laquelle les employés ont une connaissance des régimes de retraite parrainés par l'employeur. Kemp, Rosenthal et Denton (2004) se sont penchés sur les facteurs qui aident les personnes ou les empêchent d'entreprendre une planification financière pour pouvoir toucher un revenu au troisième âge. Morisette et Zhang ont constaté que 4 % des employés à plein temps qui occupent un poste d'une durée indéterminée étaient mal renseignés à propos de leur régime de retraite. Chez les immigrants, le pourcentage était plus élevé, soit 9 %. Kemp, Rosenthal et Denton ont constaté ce qui suit :

> « Les facteurs catalytiques sur le plan financier comprennent les programmes d'employeur et la participation à des cours de préparation à la retraite, alors que la perte d'un emploi et les dépenses imprévues sont considérées comme des contraintes... La place des participants dans la structure sociale influe sur le moment où commence la préparation financière, mais les perceptions subjectives de leur situation de vie jouent également un rôle crucial ». [Traduction]

Toutefois, ces deux études ne représentent qu'une infime partie de l'éventail des recherches nécessaires pour acquérir des connaissances utiles sur le plan stratégique dans ce domaine. De nombreuses nouvelles recherches s'imposent, même sur les questions soulevées dans ces deux études.

Conditions en milieu de travail et sur le marché du travail

Selon les résultats de l'enquête menée en 2004 sur le thème « Repenser le travail », les niveaux élevés de stress au travail et d'insatisfaction face au travail tendent à abaisser l'âge auquel les travailleurs quittent leur emploi.

> « Les travailleurs qui sont souvent stressés au travail ou qui sont insatisfaits de leur emploi prévoyaient prendre leur retraite au moins un an plus tôt que leurs collègues qui avaient un niveau de stress faible ou modéré ou qui étaient satisfaits de leur emploi ». [Traduction] (Lowe 2005:18)

Cependant, il y a tout au plus une faible indication que la réduction du stress au travail et l'augmentation de la satisfaction au travail sont des facteurs clés dans la décision de prendre la retraite plus tard qu'au moment où elle serait prise normalement.

> « Les conditions positives que créent un faible stress et la satisfaction au travail ne contribuent pas à elles seules à la décision de reporter la retraite au-delà de la norme nationale ». [Traduction] (Lowe 2005:19)

La conclusion de Lowe donne à penser toutefois que la norme nationale pourrait être différente si certains aspects clés du milieu de travail étaient plus positifs pour les travailleurs âgés. Ces aspects comprennent l'impression de faire l'objet de discrimination (y compris le fait de ne pas être traité avec les égards et le respect voulus) en raison de l'âge, ainsi que certaines questions plus ordinaires d'ergonomie dans le milieu physique.

En outre, les questions pertinentes en rapport avec le milieu de travail vont au-delà de celles qui ont trait à la possibilité pour le travailleur âgé de continuer de travailler pour son employeur. Les conditions sur le marché du travail auxquelles doit faire face la personne âgée qui cherche du travail, y compris un emploi autonome, sont d'importance égale ou encore plus importantes. Diverses questions se posent à cet égard quant à l'éventuel degré d'hostilité ou de réceptivité de l'employeur.

Peu importe si le milieu de travail influe ou non sur l'âge de la retraite, plusieurs questions clés se posent, dont celle de savoir comment il influe sur certains aspects de la transition à la retraite et surtout sur les étapes préparatoires. Cette question semble être l'une des quelques questions qui n'ont pas fait l'objet de nombreuses études théoriques et recherches aux États-Unis ou au Canada.

Aux États-Unis les employeurs seraient, semble-t-il, très peu conscients des liens éventuels entre les facteurs liés au milieu de travail et les transitions menant à la retraite chez leurs employés âgés, et ils s'en inquiéteraient fort peut. Dernièrement, Shellenberger (2005) a fait état de certains résultats d'un projet connexe mené par l'AARP dans ce domaine, comme suit :

> « Que se passerait-il si vous organisiez un concours pour déterminer le meilleur lieu de travail et qu'aucun participant ne se présentait? L'AARP... a invité les employeurs à participer à un concours pour être inscrits sur la liste des « meilleurs employeurs pour les travailleurs de plus de 50 ans » dans sa revue Modern Maturity. Sachant que d'autres concours en milieu de travail attirent des centaines de participants, cet organisme à but non lucratif de 35 millions de membres a envoyé des invitations à 10 000 entreprises.
>
> Nombre total de participants : 14.
>
> « Les meilleurs lieux de travail pour les employés âgés? L'idée ne nous est même pas venue à l'esprit ». Telle avait été la réaction dans de nombreuses entreprises, selon la déclaration de Deborah Russell, coordonnatrice principale de programmes à l'AARP. « En fait, les travailleurs âgés ne retiennent pas beaucoup l'attention des employeurs ».
>
> …
>
> Cependant, la plupart des entreprises ont fort à faire pour attirer et garder des travailleurs âgés chevronnés. Bien entendu, les préjugés concernant l'âge sont profondément ancrés. Il y a aussi des obstacles liés aux coûts. Un trop grand nombre de régimes de retraite exigent que l'employeur verse les cotisations maximales lorsque les travailleurs sont en voie d'atteindre l'âge de la retraite, de sorte que les travailleurs âgés coûtent plus cher.

> En outre, de nombreux employeurs doivent perfectionner les conditions au travail, un élément de la qualité du milieu de travail qui importe davantage à de nombreux travailleurs âgés qu'à ceux qui sont plus jeunes ». [Traduction]

Au Canada, la situation est peut-être meilleure, mais probablement pas de beaucoup. Dernièrement, le Conference Board of Canada a donné l'aperçu suivant des résultats d'une enquête auprès des employeurs :

> « Même si certaines industries ont déjà de la difficulté à recruter un assez grand nombre de travailleurs qui ont les compétences voulues et si de nombreux gestionnaires dans d'autres secteurs se rendent compte que les départs à la retraite de leurs travailleurs âgés auront de graves conséquences pour leur organisation, l'étude démontre amplement que les employeurs ne prennent pas beaucoup de mesures concrètes pour remédier à la situation. Actuellement, d'autres priorités de l'entreprise qui ont une incidence opérationnelle ou financière plus immédiate ont habituellement préséance sur les questions de vieillissement de l'effectif. Néanmoins, si les entreprises canadiennes doivent pouvoir affronter les changements à venir dans leur effectif, elles doivent passer de la sensibilisation à l'action, en recourant à la planification stratégique, en élaborant des pratiques efficaces en matière de RH et en créant des partenariats entre employeurs et employés ». [Traduction] (Conference Board of Canada 2005b).

Pourtant, les liens entre les facteurs liés au milieu de travail et les aspects de la transition à la retraite pourraient devenir très importants pour une vaste gamme d'employeurs lorsque commencera à déferler la vague des retraites des membres de la génération du baby-boom. Le rapport du

Conference Board of Canada cité ci-dessus en explique les raisons :

- le maintien en fonction des personnes qui ont des talents de leader;

- la réduction de la perte de connaissances et de mémoire organisationnelles (c'est-à-dire, efficacité du transfert intergénérationnel des connaissances concernant des aspects clés de la mémoire et du savoir-faire organisationnels);
- la nécessité d'élaborer des stratégies de recrutement distinctes pour différents segments de la population, y compris les personnes âgées, afin de combler les lacunes créées par les employés qui prennent leur retraite.

Toutes ces observations mènent à une conclusion simple et incontournable. Il faut de toute urgence recueillir de nouvelles données, élaborer de nouvelles théories et entreprendre de nouvelles recherches pour aider les institutions canadiennes à faire face aux répercussions de la vague de départs à la retraite des baby-boomers, particulièrement en ce qui a trait aux situations en milieu de travail et sur le marché du travail dans lesquelles se trouvent les travailleurs âgés. À cet égard, le Conference Board of Canada conclut ce qui suit :

> « Un nombre croissant d'employeurs, espère-t-on, reconnaîtront la nécessité de relever le défi démographique inévitable avant de subir des séquelles économiques néfastes. C'est seulement s'ils entreprennent la planification cruciale qui aboutira en temps opportun à des solutions efficaces au problème de leur main-d'œuvre vieillissante que nous éviterons une détérioration de notre compétitivité nationale et une forte baisse de notre niveau de vie ». [Traduction] (Conference Board of Canada 2005b)

La retraite dans le cadre d'une matrice de transitions au troisième âge

Le dernier sujet que nous aborderons ici est très peu lié aux préoccupations administratives d'ordre pratique ou en matière de politique gouvernementale. Il est toutefois important pour l'acquisition de connaissances de qualité élevée au sujet de l'institution sociale de la retraite. La qualité de ces connaissances contribue à enrichir l'ensemble de renseignements pratiques

utiles que les sciences sociales peuvent fournir pour appuyer les activités de ceux qui s'intéressent aux questions stratégiques administratives et de politique. Au fur et à mesure que l'institution sociale de la retraite évolue et devient plus complexe, l'importance de s'occuper de cette question augmente. Les trajectoires de retraite, par exemple, se diversifient, et cette plus grande diversité tient aux liens qui existent entre la retraite et les autres transitions du troisième âge.

La question générale au sujet de laquelle nous préconisons une meilleure acquisition de connaissances est la manière dont les processus de retraite sont liés aux autres transitions du troisième âge, de sorte qu'une influence s'exerce dans deux sens. En premier lieu, d'autres changements qui surviennent au cours de la vie influent sur divers aspects des processus de retraite. Et alors les processus de retraite influent sur ces changements. (Exemple : une fois entrepris, le processus de retraite a une incidence sur la vie de couple et sur divers aspects des rôles et de l'identité de la personne ainsi que de son sentiment d'exercer un certain contrôle.) Il ne fait aucun doute que la chronologie de ces influences qui s'exercent dans deux sens est très complexe; néanmoins, vu son rôle important pour ce qui est de permettre de mieux comprendre la retraite, nous devons signaler la nécessité d'entreprendre des travaux théoriques et de recherche systématique dans ce domaine.

Parmi les autres transitions de la vie qui méritent une attention, il convient de souligner l'évolution des rôles parentaux, des responsabilités en matière de soins à d'autres personnes de la même génération ou plus âgées, de la planification de la retraite et du comportement de retraite des partenaires, de la situation financière, de l'état de santé et de la capacité fonctionnelle ainsi que du concept de soi. Tous ces changements peuvent devenir des facteurs clés dans la prise de décisions concernant la retraite et le cheminement de transition à la retraite. À titre d'exemple, examinons deux de ces transitions connexes.

Rôles parentaux

Un certain nombre des changements les plus importants qui surviennent au troisième âge et qui peuvent être liés à la retraite ont trait aux enfants adultes. Deux exemples de ces changements concernent les enfants qui remettent à plus tard leur indépendance

ou qui reviennent au nid laissé vide une fois devenus jeunes adultes, et ceux qui, après un divorce, reviennent chez leurs parents avec leurs propres enfants. Si les enfants dépendent financièrement de leurs parents, ces derniers se trouvent aux prises avec un « parentage prolongé ». Ils tendent alors à remettre à plus tard leur départ à la retraite et sont donc moins susceptibles de chercher un emploi transitoire ou de quitter la population active (Palkovitz et Daly 2003).

Responsabilités en matière de soins

Les enfants adultes doivent souvent assumer la responsabilité des soins aux membres âgés de leur famille, ce qui représente un autre changement dans les rôles parentaux au troisième âge et, en fin de compte, influe sur le moment du départ à la retraite. Vu leurs responsabilités supplémentaires, 27 % des femmes et 14 % des hommes pourvoyeurs de soins de 45 à 54 ans ont dû modifier leur régime de travail (Cranswick 2003). Ces changements comprenaient entre autres le travail par quarts brisés — partir tôt et remettre les heures plus tard, réduire le nombre d'heures de travail, refuser un avancement, avoir recours aux absences autorisées et prendre une retraite partielle ou complète.

La prestation de soins influe de façons très différentes sur le moment du départ à la retraite des hommes et des femmes, vu leurs réactions fondamentalement différentes aux responsabilités en matière de soins. Les femmes ont tendance à rester à la maison pour fournir des soins, alors que les hommes remettent leur retraite à plus tard et travaillent pour assumer le fardeau financier associé à l'incapacité. La nécessité de s'occuper d'un conjoint est le facteur qui influe le plus sur le moment du départ à la retraite. Les femmes qui s'occupent de leur mari sont cinq fois plus susceptibles de prendre leur retraite que leurs homologues qui ne fournissent pas de soins. Par contre, les hommes qui s'occupent de leur femme sont deux fois plus susceptibles de retarder leur retraite (Detinger et Clarkberg 2002). Même si plus d'hommes fournissent des soins aujourd'hui que dans le passé, d'importantes différences subsistent entre les hommes et les femmes pour ce qui est des activités de prestation de soins et de la prise de décision quant au moment du départ à la retraite en fonction de ces responsabilités.

Mot de la fin

Pour terminer, nous avons seulement effleuré quatre questions importantes qui n'ont pas été examinées suffisamment en détails dans le présent ouvrage. Toutes doivent être approfondies dans le cadre d'un examen des principaux problèmes liés à la retraite au XXIe siècle. Toutes demandent des innovations sur trois plans, soit le plan théorique, celui de la collecte des données et celui de l'analyse des données.

Les questions examinées beaucoup plus à fond dans le présent ouvrage doivent presque toutes faire l'objet d'autres travaux comprenant des innovations sur ces trois plans. Bon nombre des résultats présentés ci-dessus sont très incomplets ou soulèvent de nouvelles questions sur lesquelles il faut se pencher. Toutefois, vu le manque d'espace il est impossible d'énumérer ces résultats ici. Le lecteur est donc invité à se reporter aux conclusions des auteurs dans les chapitres précédents.

Bibliographie

Achley, R. 1992. “Retirement and marital satisfaction.” Pp. 145-158 dans *Families and Retirement*. M. Szinovacz, D. Ekerdt et B. Vinick (éds.). Newbury Park, CA. Sage.

Chan, S. et A.H. Stevens. 1999. *Job Loss and Retirement Behaviour of Older Men*. Working Paper No. 6920. Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research, Inc.

Conference Board of Canada. 2005a. *The Pension Plan Crisis: Canada's CFOs are Worried – With Good Reason*. http://www.conferenceboard.ca/documents.asp?rnext=1306 (consulté le 12 décembre 2005).

______. 2005b. *Work to Retirement: An Emerging Business Challenge*. Document présenté au Work-to-Retirement Transition National Discussion Forum. 23-24 novembre. Ottawa.

Cranswick, K. 2003. *Enquête sociale générale, cycle 16 : la prestation de soins dans une société vieillissante*. Produit n° 89-582-XIF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Davey, A. et M. Szinovacz. 2004. “Dimensions of marital quality and retirement.” *Journal of Family Issues*. 25, 4: 431-464.

Dentinger, E. et M. Clarkberg. 2002. “Informal caregiving and retirement timing among men and women.” *Journal of Family Issues.* 23, 7: 857-879.

Gomez, Rafael et Morley Gunderson. 2005. *The Aging Workforce and Its Transitions to Retirement*. Document présenté au Work-to-Retirement Transition National Discussion Forum. 23-24 novembre. Ottawa.

Grillo, Jerry. 2004. *Pension (Under) Funding: Changing the Rules, With Caution*. bcsolutionsmag.com/archives/2_04/pension.pdf (consulté le 13 decembre 2005).

Henretta, J., A. O’Rand et C. Chan. 1993. “Joint role investments and synchronization of retirement: A sequential approach to couples’ retirement timing.” *Social Forces*. 71, 4 : 981-1000.

Hilbourne, M. 1999. “Living together full time? Middle-class couples approaching retirement.” *Ageing and Society*. 19 : 161-183.

Holtz-Aiken, Douglas. 2005. *Defined-Benefit Pension Plans: Current Problems and Future Challenges*. Communication présentée au Committee on Finance, United States Senate. 7 juin. Washington, DC. Congressional Budget Office.

Kemp, Candace L., Carolyn J. Rosenthal et Margaret Denton. 2004. “Financial planning for later life: Subjective understandings of catalysts and constraints.” *Quantitative Studies in Economics and Population Research Reports 389*. McMaster University. http://socserv.socsci.mcmaster.ca/qscp/p/qabst04.htm (consulté le 13 décembre 2005).

Kim, J. et P. Moen. 2001. "Late midlife work status and transitions." Pp. 498-527 dans *Handbook of Midlife Development*. M.E. Lachman (éd.). New York. Wiley.

Lowe, Graham S. 2005. *Work-Retirement Transitions: A Synthesis Report*. Document présenté au Work-to-Retirement Transition National Discussion Forum. 23-24 novembre. Ottawa.

Merser Human Resource Consulting. 2005. *Pension Commentary – October 2005 - Pension Plans Turning the Corner?* http://www.mercerhr.ca/knowledgecenter/reportsummary.jhtml?idcontent=1197225

Ministère des Finances Canada. 2005. *Renforcer le cadre législatif et réglementaire des régimes de retraite à prestations déterminées agrées aux termes de la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*. Document de consultation. Division du secteur financier. Ottawa. http://www.fin.gc.ca/activty/consult/PPBnfts_1f.html (consulté le 12 décembre 2005).

Morisette, René et Xeulin Zhang. 2004. « Connaissance des régimes de retraite. » *L'emploi et le revenu en perspective*. 5, 1, janvier: 12-19. Produit n° 75-001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa.

Myers, S. et A. Booth. 1996. "Men's retirement and marital quality." *Journal of Family Issues*. 17 : 336-358.

Palkovitz, R. et K. Daly. 2003. "Eyeing the edges: Theoretical considerations of work and family for fathers in midlife development." *Fathering*. 2, 3 : 215-233.

Schroeder, Michael. 2005. *Wall Street Journal: Looking to Keep Pension Agency Solvent, Congress Fears Backlash*. www.coffi.org/media/WSJ-05-12-2005.htm (consulté le 13 décembre 2005).

Settersten, R. 1998. "Time, age, and the transition to retirement: New evidence on life-course flexibility?" *International Journal on Aging and Human Development*. 47, 3 : 177-203.

Shellenbarger, Sue. 2005. *Are Employers Out of Step with Older Employees?* http://www.careerjournal.com/columnists/workfamily/20010524-workfamily.html

Shultz, K., K. Morton et J. Weckerle. 1998. “The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees’ retirement decision and adjustment.” *Journal of Vocational Behaviour*. 53 : 45-57.

Siebert, D., E. Mutran et D. Reitzes. 1999. “Friendship and social support: The importance of role identity to aging adults.” *Social Work*. 44, 6 : 522-532.

Torregrosa, M., M. Boixadus, L. Valiente et J. Cruz. 2004. “Elite athletes’ image of retirement: The way to relocation in sport.” *Psychology of Sport and Exercise*. 5, 1 : 35-43.

Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite

Programmes de revenu de retraite au Canada CD-ROM
Une source autorisée de statistiques sur la gamme entière de programmes de retraite, dont les investissements dans les caisses de retraite, les régimes enregistrés d'épargne-retraite, le nombre d'adhérents des régimes de pension agréés. N° 74-507-XCB au catalogue.

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)
Une enquête nationale auprès des ménages qui sert à recueillir des données concernant le niveau de vie des personnes et de leurs familles; interviewant les mêmes personnes sur une période de six ans.

Téléphone	1 800 267-6677
	1 613 951-8116
Télécopieur	1 877 287-4369
Émail	infostats@statcan.ca




ISBN 0-66097-115-1
9 780660 971155

